

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
MANAGEMENT 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 ชาตฐประชีวิน)

..... 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) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน 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 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ 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 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y^{\wedge} = .586 + .205(X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z^{\wedge}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$

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 $Y^{\wedge} = .586 + .205(X14) + .190(X11) + .136(X8) + .125(X1) + .118(X12) + .096(X10)$ and the equation Forecast in terms of standard scores $Z^{\wedge}_y = .267(X14) + .206(X11) + .175(X8) + .154(X1) + .151(X12) + .109(X10)$

กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2) นายอัศวโกวิท ชุ่มวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจำเริญวิทยา และ 3) นางสาวพัทธนันท์ สุตยอดศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อยให้ความช่วยเหลือทุก 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
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	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 เขตพื้นที่ การศึกษาพะเยา เขต 1.....	89
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขต พื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	102
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	109
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอ (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 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	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 และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้าน
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....96

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา96

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้าน
สถานะของอาชีพ.....97

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน98

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสภาพ
การทำงาน.....99

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความ
เป็นอยู่ส่วนตัว..... 100

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน 100

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิธีการ
ปกครองของผู้บังคับบัญชา.....101

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1..... 102

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	103
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	104
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	105
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัย และการรักษาวินัย	107
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ ออกจากราชการ	108
ตาราง 24 แสดงสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	109
ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	111
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อ ตรวจสอบสมภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....	112
ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ.....	113
ตาราง 28 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ที่สุดจากแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขต พื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	114
ตาราง 29 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1.....	115



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย80



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และสามารถนำศักยภาพนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในทางสร้างสรรค์ จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากร มนุษย์ที่มีศักยภาพ หรือไม่ สามารถนำศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก ดังนั้น ความเจริญรุ่งเรือง หรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แรงจูงใจก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการหลาย ๆ อย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่ต้องการโดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้บุคคล เอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึง ความต้องการของพนักงาน และสามารถหาสิ่งที่ถูกใจให้กับบุคคลได้ทำงาน ขณะเดียวกัน หากความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกับเป้าหมาย ขององค์กรก็จะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ความต้องการได้ (กึ่งกาญจน์ ปรารงอุดม, 2549) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ อุปนิสัย พื้นฐานการเลี้ยงดู และประสบการณ์ ซึ่งหัวใจสำคัญ ที่จะผลักดัน ภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีความสามารถหรือจะกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ก็แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (นิภา แสงศิริ, 2555) ซึ่งแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้น จะต้องมีทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาส

ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และครูมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการร่วมมือ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาทุกแห่ง จะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความสามารถการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ 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 และสถานศึกษา โดยตรงให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา 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 และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัย สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ บริหาร และจัดการสามารถพัฒนาบุคคลากรรวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3-17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 57) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการใน ภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยาก และซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถตลอดจนมีความสำนึก แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหา ต่าง ๆ ในการ บริหารบุคคลกร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการจัดสรร และแต่งตั้งบุคลากร ปัญหา ด้านการพัฒนาบุคลากรปัญหาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้ บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

โรงเรียนเอกชนการจัดการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตามประเมิน คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาภาครัฐ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุน งบประมาณ ในรูปแบบเงินอุดหนุนทางการศึกษา และสิทธิประโยชน์อย่างอื่น ทั้งนี้ โรงเรียน เอกชนจึงเป็น ทางเลือกทางหนึ่งของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคาดหวังคุณภาพทางการศึกษา แต่การบริหารของโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ครูที่บรรจุ เป็นราชการในสังกัดของรัฐมีความมั่นคงในการทำงาน อัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่มากกว่า ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ ของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค การสนับสนุนงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการ วุฒิกการศึกษา จากสถิตติการศึกษาศ. 2564 พบว่า มีจำนวนครูได้รับการถอดถอน หรือ

ออกจากโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 16,210 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ของครูทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรงในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติในองค์การ พร้อมทั้งให้ความสนใจธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ช่วยเสริมสร้างหลักประกันให้แก่ครูเพื่อให้ครูเกิดการคงอยู่ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือย้ายออก สามารถทำงาน ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

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

อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันพลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการ มีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตน ได้ตั้งไว้ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้านสูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย 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 เป็นการศึกษาระงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน 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 แรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เฮอริชเบอร์ก (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) เฮอริชเบอร์ก (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 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

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) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จนเป็นที่พอใจของตนเองทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลจาก หน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผล ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความ ท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ มีการกำหนดโดยต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ลงมือปฏิบัติงานและมีการ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงาน จากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือตรวจสอบ แต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนแสวงหาวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในการทำงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหาร และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจาก ภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผน ที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บริหารการช่วยเหลือกันจากผู้บริหารดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมีเกียรติ และ ศักดิ์ศรีส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจง แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวครูผู้สอน ในขณะที่ปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจ ได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ของผู้อื่น

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคง และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และชื่อเสียงต่อองค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำ อยู่ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ให้แก่ครูผู้สอน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับบุคคล ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคล อันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสู่ความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุดสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งการบริหาร งานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของโรงเรียน วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนด คุณสมบัติ การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

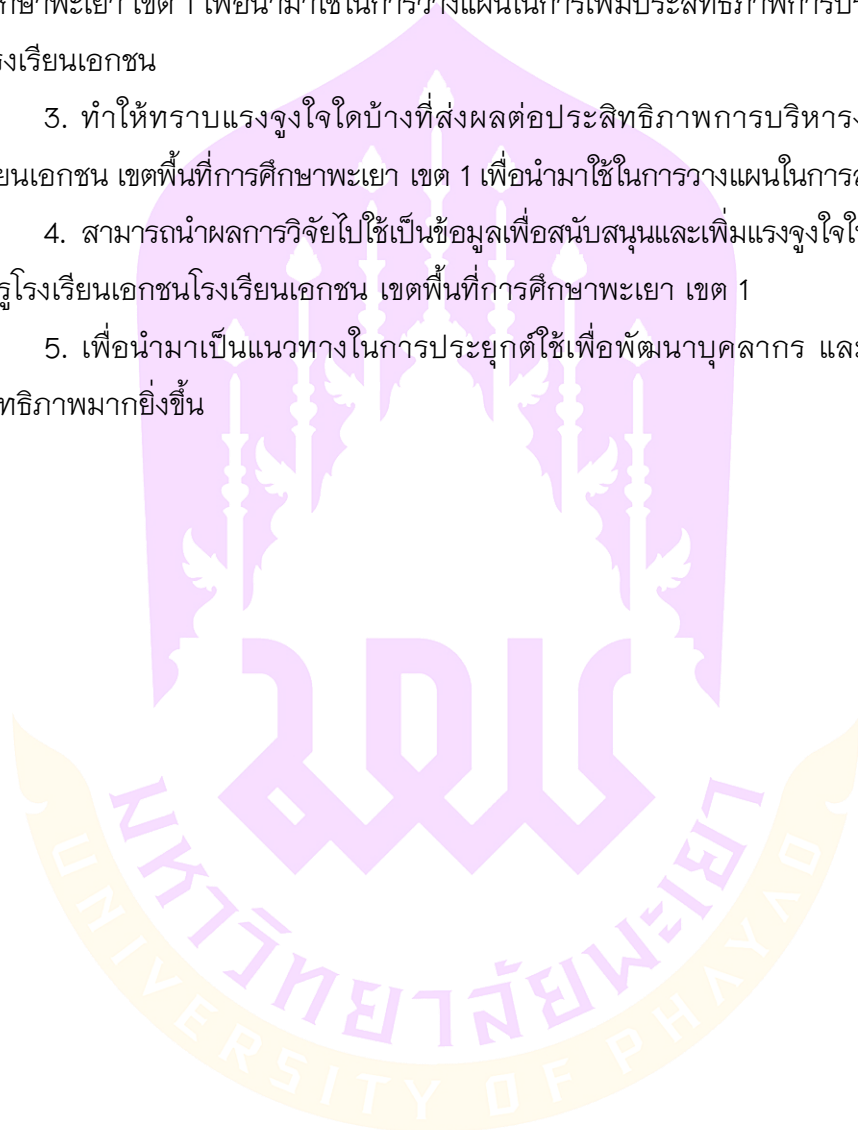
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้มากที่สุด มีข้อข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรอง การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องกรณีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกัน การกระทำผิดวินัย และยังเป็น การคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง ให้กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ หรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการออกกฎระเบียบด้วย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการกำกับดูแล ครู และบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในการสั่งการ สืบสวนสอบสวน โดยมีข้อข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออก กรณีไม่พ้นทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุ ปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษ จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

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 และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 นั้นผู้วิจัยขอเสนอ ความหมายของแรงจูงใจ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหรือ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุก หรือ โนมน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตาม ทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

กิติ พยัคคานนท์ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ใน ตัวบุคคล แต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการ ใด ๆ ไปใน ทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดของ ผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างหนึ่งอย่างใดออกมาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พลังภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้มาชักจูง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือ สิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่ง ที่ ตนเองต้องการ หรือบุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปว่าความหมายของ แรงจูงใจ คือแรงผลักดันที่ทำให้ บุคคลเกิดความต้องการ ความสนใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อ สิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะด้วยกันดัง ต่อไปนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (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 ความต้องการความรักและความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้

บุครา เทรียนบรรจง (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งกระตุ้น พฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนหรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอน แสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

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

จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและความสามารถหาสิ่งที่ถูกใจให้บุคคลใดทำงาน ขณะเดียวกันหาความต้องการของบุคคล มีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ความต้องการได้

กิงกาญจน์ ปรางอุตม (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ ตรงกับสิ่งที่ต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

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

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้น ให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอัน เป็นเป้าหมายสูงสุด

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน คือมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นปัจจัยสำคัญในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังกระตุ้น พฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

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

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากกระตุ้น การจูงใจ 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 ทักษะหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

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 จะต้องมิชอบผู้นำที่ดี เป็นต้น

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

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (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 เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลใน องค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ 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 ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การให้อำนาจแก่บุคคลในการเข้าดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารใ้องค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

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 สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2. ความต้องการบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปได้ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ และที่อยู่อาศัย

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย ถูกตอบสนอง แล้วความต้องการความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจาก อันตรายทางร่างกาย และจิตใจ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่อง จากบุคคลอื่น

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการ ระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรืออาจจะต้องการ ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ โดยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะบรรลุ ความสำเร็จด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้ปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์เหลือ 3 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) ได้แก่ ความต้องการ ทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยหรือ ความมั่นคง โดยความต้องการทางด้าน ร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ เป็น สำหรับการดำรงชีวิตร่างกาย จะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ๆ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่ ความต้องการ มีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จมีความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพในการทำงาน 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. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพบนอบ (Deference)
9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance)
10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition)
11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance)
12. ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance)
13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance)
14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play)
16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection)
17. ต้องการแสวงหาความตื่นเต้น (Sentience)
18. ต้องการทางเพศ (Sex)
19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance)
20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

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

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และใช้ความสามารถโดยไม่ฟุ้งซาย เป็นต้น

2. ชยันชันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำการแปลกใหม่ที่ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะชยันชันแข็ง เฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำใคร หรือสามารถจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการ เสรีภาพในความคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อทราบว่า ผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไรซึ่งไม่ใช่เพียงการคาดคะเน

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณไกล กว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ต้องการ สัมฤทธิ์ผลสูงควรจะมี โดยแมคคิสแลนด์ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

6.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึก เป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จหรืออุปสรรค

6.2 แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับ ของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

6.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง 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. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง
2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร
7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด

ทฤษฎี Y

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

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

Vroom (1964, p. 17) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงที่สุด โดยการจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้อบรมความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมี แรงจูงใจเมื่อทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่ต้องการ โดยในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ การประเมินปัจจัย 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	
ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล - การได้รับการยอมรับนับถือ - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) <ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน - โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน - สถานะของอาชีพ - นโยบายและการบริหารงาน - สภาพการทำงาน - ความเป็นอยู่ส่วนตัว - ความมั่นคงในการทำงาน - วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)	ความต้องการตามลำดับขั้น 5 ชั้น 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. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพบนอบ (Deference) 9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance) 10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition) 11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance) 12. ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance) 13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance) 14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order) 15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play) 16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection) 17. ต้องการแสดงหาความตื่นตัว (Sentience) 18. ต้องการทางเพศ (Sex) 19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance) 20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)	<p>พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 6 ลักษณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) 2. ชยันชั้นแข็ง (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)	<p>ทฤษฎี X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง 2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ 4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ 6. ไม่สนใจว่าองค์การต้องการอะไร 7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด 8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด <p>ทฤษฎี Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์มีความจริงจัง 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 เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

สุพจน์ ฐิตินวรรณ์กุล (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นผลในด้านความรู้สึกในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจด้วยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพจากต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถตลอดจนมีอิสระในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเองเมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จ ของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานได้ความต้องการ และความเหมาะสมการมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของ ตนเองผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงาน ที่มีความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

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

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

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นจะต้องได้รับการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งความสำเร็จใน การปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ Herzberg (1959, pp. 44–49) กล่าวว่า การได้รับการ ยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ กับความสำเร็จในงานด้วย

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 11) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการ ให้ความสำคัญเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจ โดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับ ความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจยอมรับในความรู้ ความสามารถ และการให้ กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

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

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านผลงานได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

ศุภกิตต์ กิจประพุกฤกษ์กุล (2553, หน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือแม้ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจาก ในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจจะอยู่ ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นได้ที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

สุรียา จันทร์เพ็ญ (2550) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงให้ เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทั้งจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลรอบข้างการได้รับมอบอำนาจ หน้าที่ และการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับ คำปรึกษา หรือบุคคลจากหน่วยงานอื่นร่วมยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตลอดจน ส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

สุพจน์ ฐิตวิระการณกุล (2559, หน้า 12) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ บุคคลใน หน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่าน่าสนใจ และท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกร่ามี อิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำหน้าที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำ มีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ

ศุภกิตต์ กิจประพุกธิกุล (2553, หน้า 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทหาย ให้ลงมือปฏิบัติเป็นงาน ที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงาน ที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

ธนากร เอี่ยมปาน (2552, หน้า 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทหาย ให้ต้องลงมือทำ หรือ เป็นงานที่มีลักษณะ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้ โดยลำพังเพียงผู้เดียวหรือเป็นการกระทำ ร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่มีการกำหนดโดยต้อง อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย ให้ลงมือปฏิบัติงานและ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

4. ความรับผิดชอบ Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง ตำแหน่งงาน มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ถนัด และมีโอกาสได้ใช้ ความรู้อย่างเต็มที่การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความ ต้องการ และเหมาะสมการมีความภูมิใจในผล การปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชา แสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบ ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

สุพจน์ วิฑูรการณกุล (2559, หน้า 12) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับ มอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือตรวจสอบแต่อย่างใดตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งาน

ในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จ และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

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

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรี ในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ 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 ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 13) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรตลอดจนการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำเนินอาชีพ อาชีพครูก็มีความ ต้องการค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้นอาจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

เศรษฐศาสตร์ โชยแสง (2557, หน้า 9-10) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน การปฏิบัติงาน ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และค่าจ้างพิเศษการปฏิบัติงาน แต่ละเดือนของบุคลากร

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

วรวงคณา ชูเชิตรีตนา (2557, หน้า 16) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้น เงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ในเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

วรวงคณา ชูเชิตรีตนา (2557, หน้า 16) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็น ระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนยัง หมายถึง มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบ ความสำเร็จมีการตรวจสอบผล การพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามขั้นตอน

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

สุชน ตั้งสกุล (2547) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่คน ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

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

ศุภกิตต์ กิจประพฤษกุล (2553, หน้า 14) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผน ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

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

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

ปฐมวงศ์ สี่หาเสนา (2557, หน้า 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค ในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

นันทธาดา สวามีวัสสุกิจ (2558, หน้า 38) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเขาไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่าไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

มุกิตา 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 สี่หาเสนา (2557, หน้า 6) สถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ของบุคลากร ว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) สถานะของอาชีพ หมายถึง ความภูมิใจ
ในงานที่ทำอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559, หน้า 166) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพ
ที่ได้รับการยอมรับนับถือมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

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

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม
มีเกียรติ และศักดิ์ศรีส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

5. นโยบายและการบริหารงาน Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า นโยบาย
และการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคล
ในการเข้าดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบ
ว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่น คือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแนชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงาน
ได้ถูกต้อง

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 12) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง
แนวทางการ ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน
โดยการร่วมมือวางแผน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติอันนำไปสู่
ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติ
ตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้
ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การที่
หน่วยงานมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงาน
เป็นระบบการทำงาน ไม่ซ้ำซ้อนกัน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3-4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง
นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพปัจจุบันนโยบาย
การบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมผู้บังคับบัญชา มีหลักพิจารณาการมอบไม่ผู้ปฏิบัติ
ให้เหมาะสมกับงานผู้บังคับบัญชาจะมีการชี้แจงระบบการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงาน
อย่างชัดเจนและความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารของหน่วยงาน
มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพฤษ์กุล (2553, หน้า 4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ ความสำเร็จผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. สภาพการทำงาน Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 13) สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน ครูภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรม ในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ สำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม ของสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุ และอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอหน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นส่วนตัว สะดวกต่อการติดต่อ ประสานงาน วัฒนธรรมของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงามทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศุภกิตต์ กิจประพฤษ์กุล (2553, หน้า 4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทาง กายภาพของงานเช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนอันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคล มีสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุข และพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

เมธี ไพรัชิต (2556, หน้า 20) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง พนักงานรู้สึก ว่างานของเขา ทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอัน เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจ ได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพ ของผู้อื่น

8. ความมั่นคงในการทำงาน Herzberg (1959, pp. 44-49) กล่าวว่า ความมั่นคง ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของ อาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ปกภณ จันทศาสตร์ (2558, หน้า 9) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความแน่นอน และความก้าวหน้าของ ตำแหน่งงานในองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่มีต่องานในด้าน ความมั่นคง คือ การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง อาชีพการงานสามารถ ทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการปฏิบัติงาน ด้วยความบริสุทธิ์ใจและซื่อสัตย์

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก มั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะ ทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพฤษกุล (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 ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 12) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำ อยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ให้แก่บุคลากร

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

เดือนตา มัจฉาชีพ (2554, หน้า 11) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผนการจ้ดระบบการมีมนุษย์สัมพันธ์การชี้แนะและการควบคุม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการแก้ปัญหา รวมถึงความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาดที่อยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็น การตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
 2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิการใช้สิทธิการมีอำนาจ
 3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
 5. ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันทมิตรซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน
 6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันของบุคคลในด้านความสามารถแตกต่างกัน
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน
 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคมจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- นิภา แสงศิริ (2555, หน้า 48) สรุปปัจจัยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีความสามารถ หรือจะกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่า บุคคลนั้น เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่เฉยๆ และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

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

เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไป มีหลายวิธี เช่น การให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัล พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์ มีพลังบวก กระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวมีทิศทางที่ดี และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจจึง เป็นส่วนสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และถือเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจ ทุกมเท และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในยุค ของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ ผู้นำซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหาร จัดการที่มีการจูงใจให้ บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์กรต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน (จันทร์ภา พรหมานนท์, 2545, หน้า 37)

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

เป็นผู้มีจุดมุ่งหมาย ในชีวิตมีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่ง เรือยชา และจะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 40) สรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องมีทัศนคติที่ดีต่องาน ที่ทำจึงจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมในทางบวก กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับขององค์กรที่จะสร้างขวัญ และกำลังใจหรือบรรยากาศในองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการกระตุ้น หรือแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1996, p. 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติจริงตามบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ และประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้าน ธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพัน ด้านการเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 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 และจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's Structure and its Goals) เป็นสำคัญ ซึ่งหลักการดังกล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defines Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ ตลอดจนสร้าง ความแตกต่างโดยค้นคว้าหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎ และวินัยต่าง 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) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี
11. มีคำสั่งปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหาร ควรให้รางวัลพนักงาน 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 ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

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

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคล ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็วได้มาตรฐานมีความคุ้มค่า และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดแต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุนผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในเรื่องการจัดระบบ การศึกษาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ดังนี้

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

นิคม แก้วสา (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ คือการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลักงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุน และเป็นงานเสริมให้วิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้านสำหรับรูปแบบ และวิธีการในการบริหารงาน แต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์ 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 และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารของโรงเรียนไว้ ดังนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ การบริหารการงานในสถานศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

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

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นการบริหารงานที่มีระบบเป็นการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษา อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้ในปฏิบัติงานอย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 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

คิมบรอกซ์และนัันเนอรี (Kimbrough and Nunnery 1976, p. 164 อ้างอิงใน อุบลเพียรพิทักษ์, 2548, หน้า 14) ได้แบ่งการบริหารงานในสถานศึกษาเป็น 8 ด้าน คือ

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

เซอร์จิโอแวนนี 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 ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์การ จะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถ ของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 1-9)

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานอาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดี ความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ ส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

ชัชวาล ชำนาญ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความ ร่วมมือกันของทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การอย่างกลมกลืน ประกอบด้วย การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร

ปกรณ์ฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการ ในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกรวางนโยบาย กฎระเบียบและ ขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

สุกิจ จุลละนันท์ (2550, หน้า 10 อ้างอิงใน ศิริพล ทศศิริ, 2558) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ได้มา เพื่อใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

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

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหาคัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและการออกจากตำแหน่งเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์การ จนถึงการได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

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

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

แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา

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

ดวงเดือน ตียะบุตร (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการ ให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือน และค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจ บุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

สุรียพร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการ ที่มุ่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน โดยดำเนินการ ครอบคลุมตั้งแต่วางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

สุพจน์ อินทหว่าง และกัญญามน อินทหว่าง (2556, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหาร งานบุคคล คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์การให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้าง ภารกิจ ด้านบุคลากร ด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษา และการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบายระดับกลยุทธ์ และระดับ ปฏิบัติการ ด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การ ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 4 ประเด็นหลัก คือ หนึ่งการกำหนดนโยบายโดยให้งาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสายงานหลัก สองการให้คำปรึกษาจะต้อง มีการกระจายงาน การบริหารงานบุคคลออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับ บทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย สามการให้ บริการด้านบุคคล เช่น การประสาน ที่มงานการบริการจากหน่วยงานภายนอกที่มกระบวนการ การสร้างองค์การเรียนรู้ ที่มข้ามฝ่ายงาน การให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบที่ชัดเจน

และให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น การกำกับและ ควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัย และตรวจสอบองค์การ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติ เพื่อองค์การจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง ได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากร ค่าตอบแทน และการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบ วิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้านคุณภาพมาตรฐาน ที่จะทำได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

ฟลิปโป (Flippo, 1970, pp. 4-7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผน จัดการองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

บีช (Beach, 1980, pp. 65-66) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคลากรอบรม การกำหนด สิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน หรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ในองค์การ เพื่อให้ได้มา ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานได้ บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการ ร้อยกรองต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุงให้บุคคล ซึ่งเป็นสมาชิกมีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่าย หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์การ หากโรงเรียนได้

ประกอบไปด้วย บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ ในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้โรงเรียน แห่งนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 33-34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ ต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้ องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ทิพวรรณ จำนงค์การ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์การ เจริญก้าวหน้า และบุคลากรกับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กัน ต่างเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกัน และกัน ถ้าองค์การ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสนองเป้าหมายขององค์การ

พิศาล สร้อยอุหระ (2551, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญ ของทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือโรงเรียน จะต้องมีครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหลัก ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิด ความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดดำเนินงาน ตามหลัก ธรรมมาภิบาล ได้รับการพัฒนาความสามารถ ได้รับการยกย่อง เชิดชู มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า มั่นคงในวิชาชีพเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นอย่างมาก

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 26) การบริหารบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ บริหารงานขององค์การให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารงานบุคคลนั้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในฝ่ายผู้รับใบอนุญาตได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนใน ฝ่ายผู้สอนได้รับ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับงานบุคคล ในองค์การใดแล้วนั้น องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิด สร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและ ให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญ คือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน และธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาและ ความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร

วิทยา ศรีจันทร์ห้ำ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาท และหน้าที่ของตนมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันที่วงที่และยังช่วยให้ตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ

สารีระ ดอปอ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะช่วยให้ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสื่อกลาง ในการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาทำงานในองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคล ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ที่ปฏิบัติงาน ทำให้ดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น

อุดม พันธุ์รักษ์ (2553, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์การ เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์การใดไม่ให้ความสำคัญต่อการ บริหารงานบุคคลแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และ ไม่บรรลุประสิทธิผล

พิชิต สุทธิโต (2555, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า คนเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการ ให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ

กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาการคัดเลือกการฝึกอบรม เงินเดือน และค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายขวัญกำลังใจและการบำรุงรักษาการจูงใจ บุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

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 บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนที่ตัวผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคล เหล่านั้น การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลที่ร่วมมือกันทำงาน โดยนำเอาทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ชำราชากร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา เพิ่มความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การบริหารงาน บุคคลได้มีนักวิชาการทางด้านบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป แต่ก็แตกต่างกันเฉพาะในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ส่วนในหลักการแล้วก็จะให้ความหมายไว้ตรงกัน ดังต่อไปนี้

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

ระบบสืบสายโลหิตใหม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

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

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

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

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

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

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นประชาธิปไตย รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกัน และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญมุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 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 ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ 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. การจัดระบบและการจัดทำระเบียบประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จี้ระ อกคิลปี (2551, หน้า 250) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษการสั่งพักข้าราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การสนับสนุนส่งเสริม การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) โรงเรียนมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในโรงเรียน เป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายงาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทัวไปซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล 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) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่าเป็นภารกิจสำคัญ ที่โรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลนั้นต้องยึดตามขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผน 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 การพัฒนาการพิจารณาดีความ ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และ 4) การธำรง รักษาบุคคล ได้แก่ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ การทะเบียน ประวัติ

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผน การจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานทางวินัย และการรักษาวินัย 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 เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานในองค์การหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนในการบริหารบุคลากร

ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการขั้นเริ่มต้น ของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ไว้ดังนี้

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

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

นิพนธ์ หลุยใจบุญ (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของโรงเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ

สาริเะ ดอพอ (2553, หน้า 7) อธิบายว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือที่จะต้องออกไปจากองค์การตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนด ดูแลโรงเรียนดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง คุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

อัมพร เพชรโชติ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทัศนีย์ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 60) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังว่าเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ มีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผน โดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

พิชิต สูดโต (2555, หน้า 49) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการบุคลากรกับภารกิจของโรงเรียน การจัดทำแผนอัตรากำลังครูของโรงเรียน การให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียน การจัดทำภารกิจ การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน และมีการวิเคราะห์ งานของโรงเรียนเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการบุคลากรที่มี

ความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานมากขึ้นเพียงใด ในการกำหนดควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

คอนดอยล์ (Condoil, 1991, p. 213) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง เป็นกระบวนการคาดคะเน และการจัดให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่มีอยู่ หรือที่ออกไปจากองค์กรหนึ่ง ๆ จากความหมายของการวางแผน กำลังคนดังกล่าวสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของโรงเรียน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม

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

รัฐธรรมนูแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (21 พฤษภาคม 2550, หน้า 29-31) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุ แต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงาน ให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในโรงเรียน

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

บรรพต วิรุณราช (2552, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการ ให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหา รับแผนอัตรา กำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใด ก็คนคุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ได้รับรู้และจูงใจ ในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์การได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาส ให้คนในองค์การ และนอกองค์การสมัครเข้ามา

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอน การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกการบรรจุ และแต่งตั้งผู้มีความชำนาญมีประสบการณ์ในการทำงาน และเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่หน่วยงานต้อง เข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

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

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

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน ตามจำนวนที่ต้องการมาปฏิบัติในองค์การ โดยทำเป็นกระบวนการตั้งแต่ การศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การวางแผนกำลังคน การคัดเลือก บุคลากร การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้ง

รุสสัน แวหามะ (2554, หน้า. 7) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิที่เหมาะสมที่จะเข้ามาปฏิบัติ ตามตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง

จิรัชทร เชียงทอง (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเหมาะสม กับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัครและพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ โดยมีกระบวนการค้นหาบุคคล ที่จะเข้ามาทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2553, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสาะแสวงหา ชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อม และสามารถจะทำงานได้มาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ฟิลิปโป้ (Flippo, 1984, p. 19) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการ เสาะแสวงหาบุคลากรและจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ เข้ามาร่วมสมัครในหน่วยงาน การสรรหา และบรรจุ แต่งตั้งจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นทันทีหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดว่า มีความต้องการ บุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือน อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 27) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 หมวด 4 เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่ ก.พ. กำหนด การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก

ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรมว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่ยาวนานกว่าฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งผลกับองค์การในลักษณะสะสมและให้ผลต่อองค์การในระยะยาวเช่นกัน

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การได้รับข่าวสาร ความรู้ของครูและบุคลากร 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

พระเล็ง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (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 การขอหนังสือรับรองการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

เป็นข้อกำหนดพฤติกรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทาง งานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนหรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ย่อมประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก วินัยเป็นเรื่องจำเป็นต่อการบริหารงานเพราะวินัยเป็นข้อกำหนด แนวทางการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่รวมได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่minentวิชาการผู้ทำวิจัยได้ให้ความหมายวินัยและการรักษาวินัยไว้ 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 ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 44) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 แห่งระเบียบ ครุ และบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 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 และเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

สร้อยสน นพภรณ์ (2554, หน้า 45) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นบทบาทของผู้บริหารศึกษาและผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการ ทางวินัยต่อบุคลากรทันทีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดการเพื่อเสริมสร้างวินัยของบุคลากร การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรโดยผู้บริหารบุคลากรที่มีส่วนร่วม บุคลากรที่มีปรีชา ด้านกฎหมายกรณีกระทำผิด การควบคุมบุคลากรให้อยู่ในระเบียบ การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 61) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ของครูในโรงเรียน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย แก่ครู มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมและ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การที่บุคลากรปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากรผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรครูมีวินัยในการสร้างเงื่อนโซ่ และปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการอบรม เป็นต้น

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

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

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

5. การออกจากราชการ

ในระบบงานของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป

ความหมายของการออกจากงาน

มีนักรศึกษาได้ให้ความหมายการออกจากราชการไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 64) กล่าวว่า การออกจากงาน หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นบุคลากร ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นบุคลากรต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของ

บุคลากรเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ ของหน่วยงาน ซึ่งกรณีนี้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน กฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคง ในการดำรงสถานภาพของหน่วยงาน และเพื่อประโยชน์ของทาง บุคลากรควบคู่กันไปตามระบบ คุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 198) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นบุคลากรในหน่วยงาน การออกจากงาน ในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาออกจากงานเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตาม มาตรา 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 เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นบทบาทหรือ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ออกจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากงาน การให้ออกจากงาน กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานเพราะทำงานมานานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอปฏิบัติงานตามความประสงค์ของหน่วยงาน สั่งให้ออกจากงาน เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีมลทินมัวหมอง และได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือพิพากษาถึงที่สุด

สร้อยสน นพการัมย์ (2554, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นบทบาท หรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากงาน ด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งประกอบการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากงานของครูในโรงเรียน

การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากงานกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ครูออกจากงานเมื่อปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งให้ออกจากงาน มีกรณีถูกกล่าวหาว่าการทำผิดทางอาญา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางหน่วยงานไม่ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่การงานหรือ ประพฤติไม่เหมาะสม และการสั่งให้ครูออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พิชิต สุคติ (2555, หน้า 64) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการให้ครูในโรงเรียนได้ลาออกจากงาน การให้ออกจากงานกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานไว้ก่อน ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ออกจากงาน เพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุ ทดแทน การให้ออกจากงานกรณีมีมลทินมัวหมอง และการให้ออกจากงานกรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปว่าการออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการสั่งการ สืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พันทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสา เพชรน้อย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 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 ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อษรารักษ์ อุณีเศษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ แตกต่างกัน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

เสาวลักษณ์ ฌ รังสี (2556) ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ 2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และ 3) ด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่ 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 จำแทนประริง (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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในหน้าที่การงานและอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ระดับชั้นที่สอน อายุงานในโรงเรียนและสถานภาพสมรส จำแนกตามสถานภาพโดยรวมกับด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะของงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

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

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

ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ 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 โดยครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์ทำความสะอาดให้ดูน่าหยิบจับมาใช้ และ 3.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 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 การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัยมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38-0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบ

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

วารดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1) การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ และ
- 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและได้รายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขณะต่างกัน 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 ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล

ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน 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 มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 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 เห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาคอเซาะ สากล (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 226 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ใช้วิธีเกณฑ์สัดส่วนตามประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบโดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา 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 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี 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) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับ

วิชาเอกที่ต้องการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการควรมีการย้าย สับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน

จิณฉัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ โรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นขั้นของการสุ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 3.1) ด้านปัญหาการกำหนด

อัตราและสรรหาบุคคลมีปัญหา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล
 3.2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหา คือ โรงเรียนได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน
 3.3) ด้านการบำรุงรักษามีปัญหา ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรบ่อย และ 3.4) ด้านให้บุคคล
 พ้นจากงานมีปัญหา คือ การบริหารที่ยังมีระบบอุปถัมภ์และผู้บริหารยังไม่กล้าตัดสินใจการ
 กระทำที่ผิดของบุคลากร

เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
 กรุงไทยธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้งด้าน
 ความสำเร็จและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร
 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 และด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้าง
 และผลตอบแทน แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพนักงานที่มีระดับ
 การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน
 และพนักงานที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการ
 ปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านลักษณะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้
 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของ
 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบ
 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล
 ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการ
 วิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่
 โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé Test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา

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

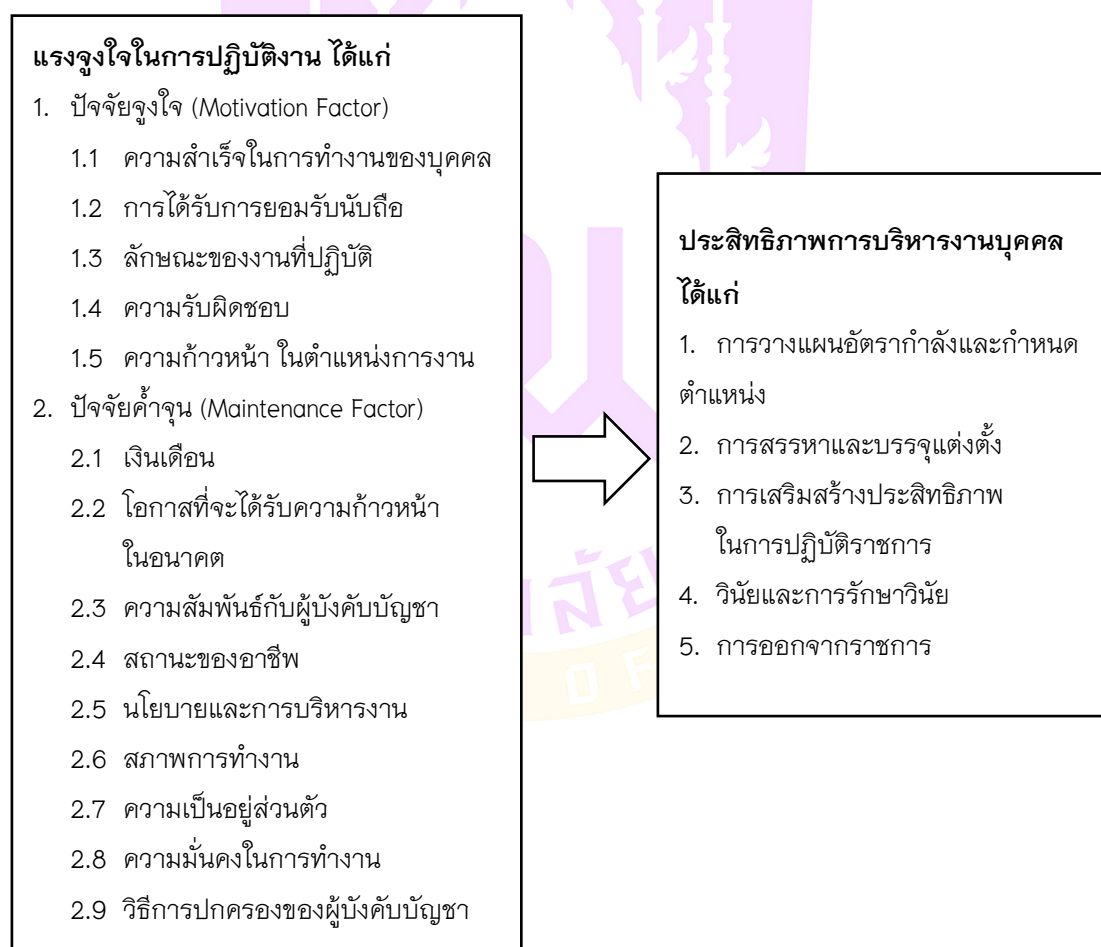
เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าต่างกัน และแรงจูงใจ ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า

ศิริประภา ภาคิอรรณ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษา ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับ การศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 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 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวจัยเรื่อง 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 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอปรายการ (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 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหา
คุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูล
มากำหนดขอบเขตในการสร้าง 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 จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือตามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ 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 Cronbach'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. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 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
ได้กับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและดำเนินการ
ตามขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจให้ข้อมูล โดยนำข้อมูล
มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ
และวิเคราะห์ข้อมูล 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) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย
ของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 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 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ วิเคราะห์
โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 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 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S. D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
Df	แทน	ชั้นของความอิสระ
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	ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่

การศึกษาระดับเขต 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	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

Y1	แทน	ระดับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
Y2	แทน	ระดับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
Y3	แทน	ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y4	แทน	ระดับวินัยและการรักษาวินัย
Y5	แทน	ระดับการออกจากราชการ

Ŷ แทน สมการพหุนามแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ

Z แทน สมการพหุนามแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา 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
	\bar{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		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

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

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

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระดับปัจจัยเชิงจิต		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{X}	S.D.	
1 ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.79	0.79	มาก
2 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี	3.91	0.71	มาก
3 ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน	3.90	0.70	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.87	0.63	มาก

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

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยจุดใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

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

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

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัจจัยเชิงจิต		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{X}	S.D.	
1 ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	3.74	0.73	มาก
2 ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.80	0.76	มาก
3 ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ล่ำพั้งแต่ผู้เดียว	3.62	0.75	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.72	0.64	มาก

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ล่ำพั้งแต่ผู้เดียว ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.75)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านลักษณะความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัจจัยเชิงจิต		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.66)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงจิตการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระดับปัจจัยเชิงจิต		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค่าจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับปัจจัยค่าจูงใจ		การแปลผล
	\bar{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 ของระดับระดับปัจจัยค่าจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.63)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับปัจจัยด้าน		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ของระดับปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.61) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับครูอื่น ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับปัจจัยด้าน		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ของระดับปัจจัยค้ำจุน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.70)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ ระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา พะเยา เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	3.94	0.70	มาก
2 อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจาก บุคคลรอบข้างในสังคม	3.98	0.77	มาก
3 อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครู มีความรู้สึกมั่นใจใน การปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.97	0.62	มาก

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

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 นโยบายในโรงเรียนเชื่อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 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 ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนด นโยบายและแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ นโยบายในโรงเรียนเชื่อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.64)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค่าจรรยาบรรณการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับปัจจัยค่าจรรยาบรรณ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{X}	S.D.	
1 การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน	3.75	0.66	มาก
2 โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียน การสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.62	0.69	มาก
3 ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.68	มาก
4 สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคาร สะอาดดูสวยงาม	3.74	0.66	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.73	0.56	มาก

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

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยคำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับปัจจัยคำจุน		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ของระดับปัจจัยคำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.70)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยคำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัจจัยคำจุน		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค้ำจุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 197)		การแปลผล
	\bar{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 ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคนในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน
เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ
ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา
พะเยา เขต 1

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
คือ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.59), การสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.54), วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.59),
การออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.55), และ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้าน	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
		(n = 197)		
		\bar{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 ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.65)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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 สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงควมมีคุณธรรมจริยธรรม	3.90	0.75	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.93	0.54	มาก

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

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{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)

ด้านกรเสริมสร้งประสิทธิภพในการ ปฏิบัติราชการ	ระดับประสิทธิภพ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{X}	S.D.	
8 สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ครู ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.98	0.77	มาก
9 สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัต ีครบตามกำหนด	4.07	0.79	มาก
10 สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.68	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.95	0.59	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านกรเสริมสร้ง ประสิทธิภพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัตีครบตามกำหนด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.74)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
	(n = 197)		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย	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 สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียหายประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม	3.90	0.65	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.90	0.59	มาก

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

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	ระดับประสิทธิภาพ (n = 197)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่ได้รับผิดชอบเสร็จสิ้น	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 สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากราชการให้บุคลากรทราบ	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 ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากการให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 24 แสดงสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 (x)	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเอกชน 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. แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน 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), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (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 เขตพื้นที่

การศึกษาระยะยาว 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**	.856**	.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 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_{14}y} = 0.836$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ($r_{x_{11}y} = 0.826$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($r_{x_{10}y} = 0.778$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($r_{x_{8}y} = 0.777$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r_{x_{13}y} = 0.771$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($r_{x_{1}y} = 0.767$) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ($r_{x_{5}y} = 0.757$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($r_{x_{7}y} = 0.735$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{x_{2}y} = 0.723$) ด้านสถานะของอาชีพ ($r_{x_{9}y} = 0.719$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r_{x_{12}y} = 0.719$) ด้านเงินเดือน ($r_{x_{6}y} = 0.717$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{x_{3}y} = 0.639$) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยที่สุด ($r_{x_{4}y} = 0.599$) ตามลำดับ

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

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (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) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง 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 และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์
 ที่ดีที่สุดจากแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของ
 โรงเรียนเอกชน 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 แรงจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคล
 ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ
 แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x₁₄), ด้านสภาพการทำงาน (x₁₁), ด้านความสัมพันธ์
 กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน (X₈), ด้านความสำเร็จในการทำงานของ
 บุคคล (X₁), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X₁₂), และด้านนโยบายและการบริหารงาน (X₁₀) โดยตัวแปร
 ทั้ง 6 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน
 เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 43.67

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหาร
 งานบุคคลของโรงเรียนเอกชน 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 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .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}) ($\beta = .267$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) ($\beta = .206$)

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) ($\beta = .175$)
แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_9) ($\beta = .154$) แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
(X_{12}) ($\beta = .151$) ตามลำดับ และน้อยที่สุดได้แก่ แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10})
($\beta = .109$)



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน ครู 197 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ 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 ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงานส่งเสริมให้ ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

ปัจจัยค่าจูน 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 การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียน การสอนมีความ เพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน

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

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม รองลงมา คือ ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน

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 สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงควมมีคุณธรรมจริยธรรม สถานศึกษามีการให้ทดลองงานก่อนปฏิบัติจริง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล

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

แก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์ สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือ จากเงินเดือนที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการทำงาน ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการควบคุมดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัย สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย ของสถานศึกษา สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยให้ชัดเจน สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียหายประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม สถานศึกษามีการกระตุ้นเตือนเรื่องการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ สถานศึกษามีการให้ดำเนินการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการลงโทษ ทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม

ด้านการออกจากราชการ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงานให้บุคลากรทราบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน สถานศึกษา มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดงานอำลา ให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สถานศึกษามีการ ให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ 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 นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านต่าง ๆ 1) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจ เมื่อเจออุปสรรคในการปฏิบัติงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ธิ รังสี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ

พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชารับฟัง สภาพในการทำงาน ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับการจัดสรรมีสภาพดี และพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยคำจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายปัจจัยจูงใจได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดีจึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ ตลอดจนงานสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในโรงเรียนการทำงานต้องมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และชื่นชมผลงาน การที่ยอมรับนับถือยอมรับส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุณีเศษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

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

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

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

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจุน ได้แก่

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

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

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

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

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (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 จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

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

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ใช้เหตุและผลในการปกครองบังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน หรือเกิดความผิดพลาดในหน้าที่การปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเอาใจใส่ครู และบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (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 มีกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินฉัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัครมีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควรตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมมีระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ และได้รับการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มาคอซาซา สาแล (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกัน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับมาก

ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและชี้แจงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ 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 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) ที่อธิบายไว้ว่าหากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ บุคคลจะเกิดความไม่พอใจ และถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจก็จะยังไม่ถึงขีดสุด ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ความต้องการด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความ อุตสาหะ รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล จะมีประสิทธิภาพสูงย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงมีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครอง และยังคงสอดคล้องกับทฤษฎี เสริมแรงจูงใจของ Skinner ที่กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์หากได้รับการเสริมแรงเชิงบวก จะจูงใจให้มนุษย์ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามถ้าการกระทำของมนุษย์ได้รับการเสริมแรงเชิงลบ จะลบหรือยับยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษา ทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

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

สภาพการทำงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน การแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานการแบ่งพื้นที่เป็น

ลัดส่วนให้กับพนักงานำเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นอาจเพราะผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะปัญหาอุปสรรค วิธีการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีประกอบด้วยผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรู๊ไทยธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารแบบธรรมาภิบาลและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถขอคำแนะนำรวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาที่คอยชี้แนวทางในการทำงาน แก้ไขข้อขัดข้องในการทำงานตลอดจนการกระตุ้นและควบคุมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและชี้แนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง และให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

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

ที่กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน ถือเป็นต้นแบบของวัฒนธรรมและทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กร ได้แก่ การวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นยิ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น

ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมีชีวิตส่วนตัวจะต้องเกิดความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

นโยบายและการบริหารงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีความพึงพอใจในกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โรงเรียนมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคิอรรณ (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 และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ด้านปัจจัยค่าจูงใจที่มีระดับสูงที่สุดคือ ด้านสถานะของอาชีพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีนโยบายเพื่อจัดให้ครูมีบทบาทเป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตหรืออยู่กับครอบครัว ควรลดภาระงานอื่นหรือสั่งงานที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาเลิกงาน ไม่ควรโยกย้ายตำแหน่งห้องเรียนที่รับผิดชอบหรือคาบสอนบ่อย ๆ เพราะจะทำให้ครูต้องมาเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ที่ใช้เวลาในการจัดการมากและกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีระดับมากที่สุด ควรได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของครูให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจและรับฟังความเห็นของครู เพื่อนำมาพัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 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 ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญที่สุดคือ ปัจจัยค่าจูง ดังนั้นสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในเรื่อง เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กึ่งกาญจน์ ปรานอุตม. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนคร
ยন্ত্রการ จำกัด.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า. (2554). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหาร
องค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
อุบลราชธานี.
- กิติ พยัคคานนท์. (2550). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.** การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรู๊ปไทยธุรกิจบริการจัดสำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จันทร์พร พรหมานนท์. (2545). **ปฏิรูปการศึกษาการเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- จิระ งามศิลป์. (2551). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ.** ชัยภูมิ: ไทยเสรีการพิมพ์.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชัชวาล ชำนาญ. (2550). **การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอปองน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. การค้นคว้าด้วยตนเอง ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพวง จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- เดือนตา มัจฉาชีพ. (2554). **การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชาย และหัวหน้างาน เพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา**. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารค้ำการบริหารงานบุคลากรของ 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 สุหนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมบุญ ดิริเจริญธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นันท์ธนาดา สวามิวัสถุกิจ. (2558). **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร**. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นิคม แก้วสา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- นิภา แสงศิริ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 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 ที่มีผลต่อวันในการปฏิบัติงานพยาบาล
โรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2558). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ
แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ
ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
กรุงเทพฯ.
- ปกรณกฤษ อินทร์มงคล. (2550). ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจ
การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปทุมพร กาญจนอัถ์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร**
สำนักราชเลขาธิการ: การศึกษากรณีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: บัณฑิต พอยท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พินิตา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา**
อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พระเล็ง ปภัสสโร (วงษ์พันธุ์เสื้อ). (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ พช.บ., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 พระนครศรีอยุธยา.
- พิชิต สุโตโต. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พิศาล สร้อยอุทรา. (2551). **แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: คณานันทวิทยา.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหาร**
งานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
 นครราชสีมา.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 5(1).
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
 ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิค**
ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหาร**
งานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- มาคอเซาะ สากล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอ
บันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.
การค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- มุกิตดา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ
ในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานกรณศึกษา: บริษัท สุธานีจำกัด. สารนิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
เอส แอนด์จี กราฟิค.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ
คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รณฤทธิ์ สีชมนังค. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจ ระบบทอสงก้าชธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (วันที่ 21 พฤษภาคม 2550). ราชกิจจา
นุเบกษา. 125(85 ง). หน้า 29-31.
- รุสลัน แวหามะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ลักษมณี จำแทนปะรัง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กค.ม.,
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร**
ส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัย
 บูรพา, ชลบุรี.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ**
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าด้วยตนเอง บค.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552). **บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารบุคคล**
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วารดา ณ ลานคา. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา**
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความ**
คิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). **การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ:
 วิไลตรัสการ.
- ศิริประภา ภาคีอรุณ. (2532). **ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ**
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าด้วยตนเอง บค.ม., มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้
ความสามารถของตน แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี
บริษัท อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพล ทัดศรี. (2558). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ศุภกิตต์ กิจประพุกทีกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท แบงคอกสิธอร์ทเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน
ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมิต สัชฌุกร. (2556). การตอกรับที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สร้อยสน นพการัมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหาร
งานบุคคล ในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บூค พอยท์.
- สารีเระ ดอปกอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับเอกชน. (2553). **คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน
(การบริหารงานบุคคล)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการ
พลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สิริวิดี ชูเชิด. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อ
และสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- สุชารัตน์ รักทองแดง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
และลูกจ้าง สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช
จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ รพ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สุชน ตั้งสกุล. (2547). **การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิญญูชน.
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.
วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รพ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุพจน์ ฐิติวรการณกุล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สุพจน์ อินทหว่าง และกัญญามน อินทหว่าง. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุริยา จันท์เพ็ญ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุริย์พร 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). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**. 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). **ปลูกพลังชีวิต**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2556). **การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อุดม พันธุ์รักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อุบล เพ็ชรพิทักษ์. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ 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; impacts 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.
- Krejcie, 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

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. นายอัศวโกวิท ชุ่มวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา
3. นางสาวพัทธนันท์ สุตยอด คีษานิเทศก์ชำนาญการ



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำเพื่อสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

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 ซึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดทางด้านวิชาการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์ (ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง 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

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี					
3	ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
5	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสันับสนุน ชื่นชมผลงานของครู					
6	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					
8	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
9	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว					
ความรับผิดชอบ						
10	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
11	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
12	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
13	การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น					
14	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น					
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)						
เงินเดือน						
15	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ					
16	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
17	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับ ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน					
18	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
19	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครู และ เพื่อนร่วมงานครูอื่น ๆ					
20	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา					
สถานะของอาชีพ						
21	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
22	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ในสังคม					
23	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครูทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจ ใน การปฏิบัติงาน					
นโยบายและการบริหารงาน						
24	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งไว้					

ข้อ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน	ระดับแรงจูงใจ				
		1	2	3	4	5
25	นโยบายของโรงเรียนชัดเจนมีความเป็นธรรมในการ แบ่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย					
26	ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนด นโยบายและแผนปฏิบัติงาน					
สภาพการทำงาน						
27	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน					
28	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความ เพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน					
29	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
30	สถานที่ทำงานทั้งภายใน และภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
31	การโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิด ปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว					
32	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น					
ความมั่นคงในการทำงาน						
33	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่					
34	ครูรับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ จากโรงเรียน					
35	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรม และยุติธรรม					
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
36	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา					
37	ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ					
38	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี					

**ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน
เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1**

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน
โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพ การบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของ สถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง					
2	สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทิน การปฏิบัติงาน					
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
4	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
5	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก ครูผู้สอน					
6	สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่งบุคลากรอย่างมี ระบบและ ตรวจสอบได้					
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนด อัตรากำลัง					
8	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียน การสอน					
9	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภารกิจของโรงเรียน					

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

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

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	ระดับประสิทธิภาพ การบริหารงาน				
		1	2	3	4	5
41	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติ ทั่วไปตาม มาตรา 30					
42	สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ					
43	สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกจากงาน ให้บุคลากรทราบ					
44	สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุงาน					
45	สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออก อย่างเป็นระบบ					
46	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูลาออกจากโรงเรียน					

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

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(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

ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 38 ข้อ

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		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	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานับสนุนชื่นชมผลงานของครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่า เป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ความรับผิดชอบ						
10	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครู ทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจ ได้อย่างอิสระ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
12	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	การปฏิบัติงานของครูทำให้ครูมีความ ชำนาญในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า มากยิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุน ในการศึกษาต่อในระดับที่สูง ขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)						
เงินเดือน						
15	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือน ประจำปีมีความเป็นธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
17	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาส ก้าวหน้า เช่นเดียวกับ ครูอื่น ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนา ตนเอง	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		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	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	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 และภายนอก อาคารสะอาดดูสวยงาม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		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	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการ วางแผนอัตรากำลัง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงาน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากร ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้เพียงพอ กับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติในการ คัดเลือกครูผู้สอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการพิจารณาเรื่องตำแหน่ง บุคลากรอย่างมีระบบและ ตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานเพื่อการ วางแผนกำหนดอัตรากำลัง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูที่เหมาะสม ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับภารกิจของโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากร ที่เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการ สมัครรับบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติ ในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
13	สถานศึกษามีการตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาบุคคล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีการให้ทดลองงาน ก่อนปฏิบัติจริง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เข้ามาทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศให้บุคลากร เข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรโดยพิจารณาถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
19	สถานศึกษามีการทำงานที่ส่งเสริม การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ นอกสถานศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	สถานศึกษามีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงาน เชิงประจักษ์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	สถานศึกษามีค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	สถานศึกษามีการชี้แจงหลักเกณฑ์ การพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือนให้บุคลากร ทุกคนทราบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		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	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
37	สถานศึกษามีการเสริมสร้างและป้องกัน การกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีการจัดการข้อร้องเรียนของ ผู้เสียหายประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การออกจากราชการ						
39	ครูสามารถลาออกได้หลังจากทำภารกิจ งานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจาก ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
41	สถานศึกษามีการให้ออกจากงานเนื่องจาก ขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
42	สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวก และบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์ การลาออกจากราชการให้บุคลากรทราบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
44	สถานศึกษามีการจัดงานอำลาให้บุคลากร ที่เกษียณอายุงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
45	สถานศึกษามีการจัดหาบุคลากรทดแทน ครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
46	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
เอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา 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

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา 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.

