

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3

ฐานะรัตน์ จินรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2561

**Teachers' Performance Motivation in Private Schools
Which Locate in Phetchabun Primary Education Service Area 3**

Thanarat Jeenrat

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University
2018**



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาใน
สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

เสนอโดย นางสาวฐานะรัตน์ จินรัตน์

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี)

ลงชื่อ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรรเสริญ สุวรรณ)

ลงชื่อ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม่น โกศล)

วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
ชื่อผู้เขียน	ฐานะรัตน์ จินรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรรังศรี
สาขาวิชา	การจัดการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 227 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า

3.1) ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด

3.2) แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับนำใช้งาน และ

3.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

Thesis Title	Teachers' Performance Motivation in Private Schools under Phetchabun Primary Education Service Area office 3
Author	Thanarat Jeenrat
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Pinsuda Siridhrungsri
Department	Education Management
Academic Year	2016

ABSTRACT

This research is aimed to 1) study the teachers' performance motivation in private schools which locate in Phetchabun Primary Education Service Area office 3, 2) compare teachers' performance motivation in private schools which locate in Phetchabun Primary Education Service Area 3, and 3) study the problems and teachers' performance motivation in private schools which locate in Phetchabun Primary Education Service Area 3. The samples were 496 teachers in private schools by using Simple Random Sampling. The questionnaires have been used as the data collecting tools and variety of statistical analyses such as percentage, frequency, mean, standard deviation and inferential statistics were t-test ANOVA at the .05 level, to test the hypothesis. The research results found that:

1. The overall teachers performance motivation in private schools which locate in Phetchabun Primary Education Service Area 3 was at a high level; and considering each the highest average score was governance.

2. There were statistical differences at .01 level of significance among teachers with the different gender, age, working time, and income;

3. The teacher job was most likely problems to occur and did not match as the teachers' field of study as knowledge. Secondly, responsibility is assigned to multiple tasks as well as lack of clarity. Teachers' performance motivation guidelines for private school teachers in Phetchabun Primary Education Area 3 as the characteristics of the work is the principle of selecting the appropriate personnel for the school manager. It should be made and assigned new and challenge tasks for teacher's abilities; as well as responsibilities management, the teachers should be advised on problem solving, working with the commitment in order to get successes.

In addition, the teachers should be appointed to be the member of the school taskforces. In addition, they should be delegated the school's decision-making for the appropriate period of time in order to clear their responsibilities and abilities.

environment most private school teachers comment should decorate or arrange the atmosphere in place to work and to classify the device to facilitate the use of the handle.

3.3) Teachers' Performance Motivation in Private Schools under Phetchabun Primary Education Service Area office 3 The results are as follows is educational manager pay attention to salary and welfare first.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สำเร็จลุล่วง ได้เป็นอย่างดี เพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรรังศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือในการแก้ไข ข้อเสนอแนะ ตลอดจนดูแลเพื่อปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาและความห่วงใยเอาใจใส่ที่ท่านมีต่อศิษย์ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ ดร.สรรเสริญ สุวรรณ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต ดร.กานต์ อัมพานนท์ และ ดร.บัณฑิต ครูทางคะ ตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการ โรงเรียนกุลศิวิทย์วิทยานุสรณ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และขอบคุณเพื่อนๆสาขาวิชาการจัดการการศึกษาที่คอยห่วงใย และเป็นกำลังใจเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและ ครู-อาจารย์โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ให้ข้อมูลในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่คอยห่วงใยและเป็นเสมือนกำลังใจที่สำคัญ จนทำให้วิทยานิพนธ์ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ความสำเร็จและประโยชน์ใดๆ ที่อาจมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์ และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ฐานะรัตน์ จินรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 คำถามงานวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน.....	12
2.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน.....	26
2.3 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดเพชรบูรณ์และการจัดการศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์.....	35
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	76
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	82
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	85
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.....	45
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.....	96
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข.....	115
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	123
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	123
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	123
5.3 อภิปรายผล.....	128
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	147
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	158
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	164
ภาคผนวก ค จำนวนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา.....	166
ประวัติผู้วิจัย.....	169

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สักส่วนนักเรียนภาครัฐ เอกชน ปีการศึกษา 2544 – 2549 จำแนกตามระดับและประเภทการศึกษา.....	28
2.2 สรุปทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีฮีอาร์จิจของ อัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก.....	46
3.1 จำนวนครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.....	77
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	85
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	85
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	86
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	86
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.....	45
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	88
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	89
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	91
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	92
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	93
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	94
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ.....	96
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนก ตามอายุ.....	97
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	98
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนด้านการยอมรับนับถือรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	99
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	99
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	100
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	100
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน.....	101
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	102
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	104
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการยอมรับนับถือ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน.....	105
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	106
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	106
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	107
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชา รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	108
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	108
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามรายได้.....	109
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	110
4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการยอมรับนับถือรายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	112
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	112
4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชารายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	113
4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชารายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน.....	114
4.38 ผลการวิเคราะห์ปัญหาแรงจูงใจและแนวทางการแก้ไขแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (ส่วนของครู).....	115
4.39 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (ส่วนของผู้บริหาร).....	119

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ได้ เพื่อการดำรงชีพและใช้ในการประกอบอาชีพ ดังนั้นจะเห็นการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของเรา ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จะเห็นว่าการศึกษามีความหมาย คือเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และเป็นการพัฒนาบุคคลผู้ศึกษาเองให้มีความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ซึ่งทั้งสองมิติแห่งความหมายนี้แยกกันไม่ได้ ตรงกันข้ามจะต้องควบคู่กันไปเพราะเมื่อบุคคลหนึ่งมีความรู้ แต่มีความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม ที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ที่จะนำไปสู่การใช้ความรู้ในทางที่ไม่ทำประโยชน์ต่อตัวเองและส่วนรวมได้ การศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุข การศึกษาขั้นพื้นฐานของสังคมสมัยนี้ต้องเรียนกันอย่างน้อย 12 ปี จึงจะเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, น.1)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รับผิดชอบในการส่งเสริม และดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษา หรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษา ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550

การบริหารโรงเรียนเอกชนต่างกับโรงเรียนของรัฐ โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษา คือต้องเน้นด้านวิชาการ และเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือต้องได้กำไร หรือไม่ขาดทุนเพื่อให้ดำเนินการต่อไป ประกอบกับต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ มิให้แสวงหากำไรเกินควร เพียงแต่นำผลกำไรมาปรับปรุงกิจการของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า หากโรงเรียนเอกชนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผลที่ย่อมสร้างความสำเร็จต่อศรัทธาแก่ผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าใน โรงเรียนมาก ทำให้มีโอกาสดัดเลือกเด็กที่คุณภาพไว้ได้จะส่งผลต่อคุณภาพการ

เรียนการสอนของโรงเรียนนั้นๆ เป็นที่นิยมของผู้ปกครองทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และครูก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2552, น. 4)

ในแวดวงการศึกษา ทุกคนต่างยอมรับว่าครู เป็นเฟืองจักรที่สำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการให้การศึกษา และช่วยเสริมสร้างพัฒนาคนในชาติให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพื่อไปพัฒนาประเทศให้เจริญรุดหน้าได้ อย่างไรก็ตามในระบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชนที่ผ่านมามีประสบกับปัญหาในเรื่องของการรักษานุเคราะห์ครูที่มีศักยภาพ มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรไว้กับโรงเรียนไม่ได้ จากรายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า โรงเรียนเอกชนมีปัญหาเรื่องการลาออกของครู โดยเฉพาะระหว่างปีการศึกษา เพื่อไปสอบบรรจุเป็นครูภาครัฐ นั้นเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษาของเอกชน ซึ่งทำให้สถานศึกษาเอกชนประสบปัญหาและเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรครูเป็นจำนวนมากลาออกไปเป็นครูในสถานศึกษาของรัฐ เมื่อสอบบรรจุได้ในช่วงที่มีการเรียนการสอน สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (มนสิงห์ ไกรสมมุข, 2552, น. 10) ในสถานศึกษาบางแห่งถึงขั้นที่ต้องปิดกิจการลงเนื่องด้วย ครูลาออกไปสอบบรรจุเข้ารับราชการครูสังกัดอื่นๆ ทำให้โรงเรียนต้องฝึกครูใหม่ โดยผู้ปกครองโทษว่าเป็นความผิดของโรงเรียนที่ไม่สามารถดึงครูเก่ง ครูดีเอาไว้ได้พอบปัญหาทุกปี จึงเกิดความเบื่อหน่ายและปิดกิจการลงในที่สุด ถือเป็น "วิกฤต" ที่โรงเรียนเอกชนกำลังประสบ ซึ่งก็ถึงเวลาที่กระทรวงศึกษาธิการจึงควรหันกลับมาปรับปรุงปัญหาของโรงเรียนเอกชนให้มากขึ้น หลังจากที่ละเลยมานาน และหาแนวทางเยียวยาช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, น.14) ภาครัฐควรหันมาใส่ใจปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนเอกชน ถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น แต่การแก้ปัญหาในระยะยาวจำเป็นต้องสร้างฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้ดึงดูดใจในการทำงาน โดยทางโรงเรียนเอกชนต่าง ๆ อาจต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถสร้างความแตกต่างให้กับโรงเรียนเอกชน พร้อมทั้งนำนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกให้แก่ผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวไว้ว่า ประเด็นสำคัญที่นอกเหนือจากประเด็นทางกฎหมาย คือ ปัญหาสวัสดิการ ค่าตอบแทนครูเอกชน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานาน จนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ กระทบต่อแรงจูงใจผู้ที่เข้ามาเป็นครู ดังนั้น รัฐบาลควรให้ความสำคัญ และปรับระบบสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนให้เท่าเทียมกับครูโรงเรียนรัฐ เพื่อสะท้อนว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคเอกชน และเป็นแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐมากขึ้น ในอนาคตครูนับเป็นกลไกสำคัญ ที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ

จากการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก พ.ศ.2544-2548 พบว่าสถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพระดับดี มีสัดส่วนสูงกว่าในภาพรวมของประเทศในทุกมาตรฐาน

ดังนั้นภาครัฐควรที่จะต้องเข้าไปเยียวยาช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีขวัญ และกำลังใจยิ่งขึ้น โดยเฉพาะยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันด้วยแล้วจึงถือว่ามีความจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าตอบแทนแก่บุคลากรประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงทั้งเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว รวมทั้งค่าเล่าเรียนบุตรและอื่น ๆ ก็ควรจะได้รับดูแล เพื่อจะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้ถูกทอดทิ้ง ที่สำคัญจะได้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษา และที่ไม่ควรมองข้ามก็คือจะต้องสร้างค่านิยมใหม่ว่า “ครูเอกชน” ไม่ใช่เป็นเสมือน “ครูมือสอง” ดังนั้นการปฏิบัติต่อผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกันจึงหลีกเลี่ยงการขีดเส้น “แบ่งเขาแบ่งเรา” เกินไประหว่างบุคลากรภาคเอกชนกับภาครัฐ จนเสียความรู้สึกทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงพวกเขาเหล่านั้นต่างก็มีจิตวิญญาณและเป็นผู้สร้างพลังคน ให้แก่แผ่นดินเหมือนกัน (ชมรมเพื่อสิทธิและสวัสดิการของครูเอกชน, 2557)

ปัจจุบันสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 198 แห่ง เป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐ 167 แห่ง และเป็นสถานศึกษาเอกชน จำนวน 31 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 . จากสถิติของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เกี่ยวกับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2557- 2559 พบว่ามีครูที่ลาออกจากโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนประสบปัญหาการปรับตัว ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลา การแต่งตั้งถอดถอน หากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมากจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหา กระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังปรากฏตามการแต่งตั้งถอดถอนครูโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีการแต่งตั้งและถอดถอนในอัตราที่สูงดังตาราง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2559, น. 9-12)

ปีการศึกษา	การแต่งตั้ง	การถอดถอน	คิดเป็นร้อยละ
2554	363	127	35
2555	435	205	47
2556	560	235	41
2557	725	402	55
2558	790	452	57
รวม	2,873	1,421	49

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2559)

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการลาออกของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีระดับสูง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกๆปี โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2558 มีอัตราการลาออกถึงร้อยละ 57 ของอัตราการบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในระดับที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการลาออกเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นในอัตราที่สูง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ขาดครูผู้สอน มีผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชน ต้องเสียงบประมาณในการสรรหาครูใหม่มาทดแทน ส่งผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการพัฒนาครูใหม่และนักเรียนต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนเอกชนเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (ศิริพร จันทศรี, 2550, น.2-3) จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อจะนำไปประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการ โรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

1.3 คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะอย่างไร
2. ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันหรือไม่
3. ครูโรงเรียนเอกชน มีปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อย่างไร

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มี อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน
1. เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง
2.อายุ
2.1 ตั้งแต่ 23 – 30 ปี
2.2 ตั้งแต่ 31 – 39 ปี
2.3 มากกว่า 40 ปี
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3.1 ตั้งแต่ 1-5 ปี
3.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี
3.3 ตั้งแต่ 11-15 ปี
3.4 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
4. รายได้รวมต่อเดือน
4.1 ตั้งแต่ 8,000 – 12,000 บาท
4.2 ตั้งแต่ 12,001 – 15,000 บาท
4.3 มากกว่า 15,000บาท



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
1.1 ลักษณะงานที่ทำ
1.2 ความรับผิดชอบ
1.3 การยอมรับนับถือ
1.4 เงินเดือนและสวัสดิการ
1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
1.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน
1.7 การปกครองบังคับบัญชา

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2558-2559 ดังนี้

1. ด้านประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 496 คน
2. ด้านเนื้อหา ได้แก่ เนื้อหาที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของครู โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ ได้แก่

- ชาย
- หญิง

3.1.2 อายุ ได้แก่

- ตั้งแต่ 23 – 30 ปี
- ตั้งแต่ 31 – 39 ปี
- มากกว่า 40 ปี

3.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ตั้งแต่ 1-5 ปี
- ตั้งแต่ 6-10 ปี
- ตั้งแต่ 11-15 ปี
- มากกว่า 16 ปีขึ้นไป

3.1.4 รายได้รวมต่อเดือน

- ตั้งแต่ 8,000 – 12,000 บาท
- ตั้งแต่ 12,001 – 15,000 บาท
- มากกว่า 15,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับ

ประถมศึกษา โดยใช้ปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจ 7 องค์ประกอบ คือ

3.2.1 ลักษณะงานที่ทำ

3.2.2 ความรับผิดชอบ

3.2.3 การยอมรับนับถือ

3.2.4 เงินเดือน และสวัสดิการ

3.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน

3.2.7 การปกครองบังคับบัญชา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารและการจัดการของโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้ประกอบการของสถานศึกษาเอกชนสามารถให้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน
3. ผู้ประกอบการของสถานศึกษาเอกชนสามารถในนำนโยบายและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขหรือป้องกันปัญหาครูลาออกกลางคันหรือย้ายออกเมื่อสิ้นปีการศึกษาได้
4. หน่วยงานการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนได้

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของครูโรงเรียนเอกชนที่จำแนกเป็น เพศชาย-เพศหญิง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้รวมต่อเดือน ดังนี้

1. เพศ หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของครูที่โรงเรียนเอกชนที่จำแนกเป็น ชาย-หญิง
2. อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิด จนมาถึงช่วงเวลาที่ตอบแบบสอบถาม โดยเศษตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งปี
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาของการปฏิบัติงานสอนเป็นปี นับตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งหรือเข้าทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยเศษตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งปี โดยแบ่งช่วงระยะเวลา 1-5 ปี / 6-10 ปี / 11-15 ปี และ 16 ปี
4. รายได้รวมต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมทั้งหมดจากเงินเดือนและรายได้อื่นๆ
 - ตั้งแต่ 8,000 – 12,000 บาท หมายถึง เงินเดือนรวมรายได้อื่นๆของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ 8,000 บาท ถึง 12,000 บาท ต่อเดือน
 - ตั้งแต่ 12,001 – 15,000 บาท หมายถึง เงินเดือนรวมรายได้อื่นๆของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ 12,001 บาท ถึง 15,000 บาท ต่อเดือน
 - มากกว่า 15,000 บาท หมายถึง เงินเดือนรวมรายได้อื่นๆของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาตั้งแต่15,000บาทขึ้นไปต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากการทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ มุ่งเทใจในการปฏิบัติงาน ไม่เบื่อง่ายหรือท้อแท้ และทำงานอย่างมีความสุขเพื่อที่จะให้งานดังกล่าวประสบผลสำเร็จซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชา ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนของผู้เรียน และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจในการให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

4. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานของครู ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่ทำ สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการ ในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร/ค่าช่วยเหลือบุตร/เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าตอบแทนพิเศษต่างๆซึ่งมีการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาเดียวกัน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจในทุกด้าน มีความเป็นมิตรมีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่ได้

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสบาย และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการมีทักษะความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการติดตามการทำงานอย่างเหมาะสม ปกครองด้วยความยุติธรรมมีเมตตาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาแต่ละแห่งของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่คิดริเริ่มดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนขึ้นมาเป็นของตนเอง มีการวางแผนการดำเนินงาน โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับ โรงเรียนเอกชน

2.1.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา

2.1.2 พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน

2.1.3 ระเบียบ และ ข้อบังคับเกี่ยวกับ โรงเรียนเอกชน

2.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

2.2.1 การจัดการศึกษาของเอกชน

2.2.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดเพชรบูรณ์และการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดเพชรบูรณ์

2.3.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

2.1.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา

2.1.1.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2551, น. 8) ระบุว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ และความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล ในขณะที่ Sergiovanni (1987 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศิริ, 2550, น. 10-11) ให้ความหมาย การบริหารว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard) การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองเห็นได้ 3 ทางคือ

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องการร่วมทำปฏิกริยาซึ่งกันและกัน การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ มีหลักการเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (arts)

สำหรับการบริหารการศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ สมนึก พลอยประดับ (2553, น. 16) ระบุว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต่าง ๆ ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการบริหารและหลักการบริหารการศึกษา ด้วยการนำทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักและวิธีการจัดการศึกษา โดยจะต้องพัฒนาเยาวชนในทุกด้านตั้งแต่บุคลิกภาพ สติปัญญา ความรู้ เจตคติ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีด้านค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม ในขณะที่

วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์ (2554, น. 17) ระบุว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรมและด้านค่านิยม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 4 บัญญัติว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทาง วิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดการการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และ ปัจจัยเอื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต่าง ๆ ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการบริหารการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเยาวชนในทุกด้าน

2.1.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการบริหารการศึกษา

1) ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2547 (อ้างถึงใน วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์ 2554, น. 21-36) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาคือการนำเอาทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยทฤษฎีการบริหารเป็นการนำเอาความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ ที่ผ่านการวิจัยที่เชื่อถือได้ มาประมวลผลแล้วสร้างเป็นทฤษฎีการบริหารการศึกษาขึ้น ทฤษฎีการบริหารมีดังนี้

1. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory)
2. ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)
3. ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

1. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory) ทฤษฎีการตัดสินใจเป็นทฤษฎีที่ใช้แพร่หลายในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โดย Griffiths 1959 (อ้างถึงใน วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์ 2554, น. 21-23) อธิบายว่า การบริหารคือการตัดสินใจ หน้าที่ของนักบริหารคือ การควบคุมดูแลให้ กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสาระสำคัญของการตัดสินใจคือ

กระบวนการตัดสินใจ เนื้อหาสาระของการตัดสินใจและการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ สำหรับกระบวนการตัดสินใจมีดังนี้

1. การรับรู้ปัญหาและขอบเขตของปัญหา
2. การวิเคราะห์และประเมินผลของปัญหา
3. ตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหา
4. รวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ
5. กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา
6. ประเมินผลหรือลำดับวิธีการแก้ปัญหา
7. เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

2. ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ระบบการศึกษาเกี่ยวข้องกับทุกระดับ และองค์การย่อยที่มีอยู่ในสังคม โดยองค์การประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไป ที่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกัน มีความสัมพันธ์ต่างๆในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลทุก ๆ คน มีวัตถุประสงค์ส่วนตัวและมุ่งหวังให้องค์การจะช่วยให้ตนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวัง โดยที่ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ร่วมกันจะต่างจากวัตถุประสงค์ส่วนตัว

องค์การสามารถจัดแบ่งตามรูปแบบได้เป็น 2 รูปแบบ คือ องค์การตามแบบ (รูปร่าง) หรือองค์การทางราชการ (Formal Organization) และ องค์การนอกแบบ (อรูปร่าง) หรือ องค์การไม่เป็นทางราชการ (Informal Organization)

องค์การตามแบบ (Formal Organization) เป็นองค์การที่บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ มีกฎเกณฑ์ผูกมัด ขาดความยืดหยุ่น มีการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ แล้วจัดคนเข้าทำงานตามความรู้ความชำนาญ มีการควบคุมและนิเทศงานทุกขั้นตอน จัดอำนาจการบังคับบัญชาตามระดับชั้น ผู้บริหารแต่ละระดับได้รับมอบหมายให้บังคับบัญชาคนเป็นจำนวนน้อยพอควบคุมได้ (span of Control) สายการบังคับบัญชา (chain of Command) ไยงจากผู้บริหารสูงสุด ลงมาสู่ผู้บริหารระดับล่างเป็นระดับชั้น โดยผู้บริหารมักใช้อำนาจเด็ดขาดบังคับบัญชาคนในองค์การ การจัดองค์การรูปแบบนี้ ปรากฏอยู่ทั่วไปในองค์การหลายแห่งในปัจจุบัน ทั้งในสถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั่วไป ภิญ โย สาร, 2529 (อ้างถึงใน วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์, 2554, น. 25) โครงสร้างขององค์การบริหารแบบนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. คณะกรรมการการศึกษาสถานศึกษา เป็นการรวมตัวกันของประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกิจการทั่วไปในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

2. คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้ากลุ่มวิชาการเป็นกรรมการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อำนวยการ ในด้านการบริหารสถานศึกษา

3. ผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารและรับผิดชอบในการดำเนินการของสถานศึกษา

4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจกรรมผู้เรียนเข้าร่วมตามความเหมาะสม

องค์การนอกแบบ (Informal Organization) ในปัจจุบันการบริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบของบุคคลมากขึ้น เป็นการบริหารโดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ มีการจูงใจให้คนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การบริหารรูปแบบนี้ ไม่มีการกำหนดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ชัดเจน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ประเภทของคน และประเภทของงาน เป็นต้น

การบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การที่ซับซ้อน จำเป็นจะต้องคำนึงถึงองค์การนอกแบบที่ไม่มีรูปแบบเป็นแผนผัง แต่จะแฝงอยู่ในองค์การตามแบบ เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ได้ปรากฏเป็นแผนผังงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การ สถานศึกษาเป็นองค์การที่ซับซ้อนที่มีองค์การนอกแบบแฝงตัวอยู่มาก ทำให้เกิดความลำบากในการบริหาร โดยองค์การนอกแบบ ได้แก่ กลุ่มคนย่อยที่มีความสนิทสนมกันหรือมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน อาจเป็นผู้สอนที่สอนวิชาเดียวกัน เล่นกีฬาด้วยกัน มีจุดหมายบางอย่างร่วมกัน ถึงแม้้องค์การนอกแบบจะไม่ปรากฏในแผนผังการจัดระบบงานของสถานศึกษา แต่ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกลุ่มคนย่อย เพื่อหาแนวทางและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากกลุ่มคนนอกแบบ และนำแนวความคิดมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารต่อไป

3. ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ในการจัดระเบียบของสังคมในองค์การ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในทฤษฎีระบบสังคม โดยที่ระบบบริหารในองค์การเป็นระบบงานทางสังคม โดย Getzels และ Guba 1957 (อ้างถึงใน วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์, 2554, น. 29-32) ระบุว่า ระบบสังคมเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ 2 ประการที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ ประการที่หนึ่ง สถาบันที่มีบทบาท (roles) และความมุ่งหวัง (expectations) ซึ่งจะเป็นจุดหมาย (Goals) ของระบบ และ ประการที่สอง ตัวบุคคลที่มีบุคลิกภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (Needs) ประกอบขึ้นเป็น พฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) จะเห็นได้ว่า ระบบสังคม

ประกอบด้วยมิติ 2 มิติ ได้แก่ สถาบันมิติ (no-Mothetic) เป็นหน่วยงาน องค์การ กรม กอง วิทยาลัย หรือสถานศึกษา ที่มีวัฒนธรรมขององค์การ มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในองค์การ และความมุ่งหวังของบุคคลภายนอกหรือขององค์การเอง และ บุคลามิติ (Idiographic) ซึ่งเป็นบุคคลในระดับต่างๆในองค์การ ตั้งแต่ อาจารย์ พนักงาน ผู้บริหาร ที่มีวัฒนธรรมย่อย มีบุคลิกภาพ และความต้องการส่วนตัวที่ต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่ปรากฏในองค์การที่ต่างกัน

พฤติกรรมทางสังคม เป็นผลมาจากปฏิกริยาระหว่างสองมิติ ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในองค์การ ถ้าสถาบันมิติและบุคลามิติไม่สอดคล้องกัน อาจเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ เช่น องค์การกำหนดบทบาทตามหน้าที่กับบุคลิกภาพของผู้สอนไม่ตรงกัน โดยบรรจุผู้สอนที่มีอารมณณ์เฉยเฉยมาทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือ ความต้องการส่วนตัวไม่สอดคล้องกับความมุ่งหวังขององค์การ เช่น ผู้สอนมีความเดือดร้อนต้องใช้เงิน แต่ทางราชการจ่ายเงินเดือนให้ผู้สอนน้อย และต้องการให้ผู้สอนทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ทำให้ผู้สอนลาออก หรือไม่เอาใจใส่กับงานประจำ ใ้เวลาว่างในการหารายได้พิเศษ เป็นต้น

ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสังเกตและประเมินพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน ถ้าเกิดปัญหาความล้มเหลวขององค์การขึ้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาองค์ประกอบแต่ละคู่ของสถาบันมิติและบุคลามิติว่าสอดคล้องกันหรือไม่ สถาบันและบุคลากรแต่ละคนเข้ากันได้ไหม ในเชิงวัฒนธรรม บทบาทที่สถาบันกำหนดเหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคลหรือไม่ ความคาดหวังของสถาบันกับความต้องการส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้ามีคู่ใดคู่หนึ่งที่ขัดแย้งกัน ผู้บริหารจะต้องหาทางแก้ไขปรับปรุง ปรับให้ส่วนประกอบทั้งสองมิติสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ โดยอาจใช้อำนาจ (Power) และบารมี (Influence) ของผู้บริหาร กล่าวคือ ใช้อำนาจผ่านทางสถาบันมิติ โดยการมอบหมายหรือสั่งงานตามระเบียบแบบแผนเพื่อให้งานสำเร็จ และใช้บารมีทางบุคลามิติ เช่น ถ้าผู้บริหารเป็นที่รักใคร่นับถือ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยินดีปฏิบัติตามโดยไม่ต้องออกคำสั่ง เป็นต้น

4. ทฤษฎีผู้นำ (Leadership Theory) ในการบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ Getzels และ Guba 1957 (อ้างถึงใน วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์, 2554, น. 33-37) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic Leadership Style) เป็นผู้นำที่ยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนข้อบังคับของสถาบันเป็นหลัก จนบางครั้งผู้ปฏิบัติงานต้องเสียเวลาและความสุขส่วนตัวมากเกินไป เพื่อให้งานสำเร็จ ไม่คำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจทำให้งานล้มเหลว

2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership Style) เป็นผู้นำที่ละเอียดถี่ถ้วน ขอบบังคับ และเป้าหมายของสถาบัน ทำให้บุคคลทำงานด้วยสุขสบาย จนทำให้งานลุล่วง เกรงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการความเป็นมิตร โดยไม่คำนึงถึงผลงาน

3) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (Transactional Leadership Style) เป็นผู้นำประเภทมองการประสานประโยชน์ของสถาบันและบุคลากร สามารถทำให้ความต้องการของบุคคลและสถาบันสอดคล้องกันได้

สรุป ในการบริหารการศึกษานั้น มีแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการบริหารการศึกษา ได้หลากหลายแนวคิดซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องในแต่ละสถานการณ์

2.1.1.3 หลักการบริหารการศึกษา

1) ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 4 ระบุว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สถานศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของ เอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ในขณะที่ วิชา ศรีจอมขวัญ (2554, น.14) ระบุว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมบริการทางการศึกษา ของผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา ใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ดี เก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหาร ทั่วไป (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 23-24) โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ในบริบทท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอน การจัดแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล นิเทศและแนะ แนวการศึกษา รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษาและงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุนวิชาการ

2. ด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา และงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติการของข้าราชการผู้สอน เช่น การดำเนินการทางวินัย การออกราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผน การจัดการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไป เช่น การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ เป็นต้น

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องใช้อำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำและความรู้ ในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป

2) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด เป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ในการเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ากับสถานศึกษา โดยการจัดทำกรอบ หลักสูตรระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การจัดทำ หลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยมีภารกิจ คือ การกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับท้องถิ่น วิจัยและพัฒนาสาระการเรียนรู้ ประเมินคุณภาพการศึกษา พัฒนาคู่มือ ส่งเสริมสนับสนุน ติดตามประเมินผล วิเคราะห์ และรายงานคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการ จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum) หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งจัดทำโดยคณะบุคคลของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียน และสังคม ชุมชน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในชุมชน สังคม อย่างมีความสุข ซึ่งต้องไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติสิทธิมนุษยชน (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2544, น.1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (อ้างใน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, น. 166) เป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเนื่องจากปัญหาการนำหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไปปฏิบัติ ได้แก่ ตัวชี้วัดหรือคุณลักษณะความรู้ความสามารถของผู้เรียน ภายหลังจากเรียนจบแต่ละช่วงชั้นไม่ชัดเจน รวมทั้งผู้สอน โดยเฉพาะผู้สอนในสถานศึกษา

ขนาดเล็ก ซึ่งมีอยู่จำนวนมากไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ได้ จึงเกิดเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จึงถูกจัดทำขึ้น โดยกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และด้านค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

การพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (อ้างใน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, น. 166-167) มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูล สารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์

ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสมและมีคุณธรรม

การพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (อ้างใน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, น. 168) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. รักชาติ ศาสนา กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเอง และผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ

3. มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

4. ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

5. อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6. มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

7. รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ สืบทอด ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

8. มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคมด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นโดยไม่หวังผลตอบแทน

การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาสามารถเพิ่มคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและจุดเน้นของสถานศึกษาได้ สำหรับการพัฒนาผู้เรียน ในสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา โดยหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 73-76) ได้กำหนดให้ผู้เรียน เรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระ ดังนี้ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ

สรุป ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องกำหนดให้มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมาย สำคัญ ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านระบบการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

3) หลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 79) ระบุว่า หลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum) หมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นภาพรวม ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจัดทำโดยบุคคล หรือคณะบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ชุมชน และสังคมอย่างมีความสุข การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพิจารณา จากหลักสูตรแกนกลางและกรอบหลักสูตรระดับเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาแต่ละ แห่งสามารถพัฒนาเพิ่มเติมขึ้นในส่วนที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคม ความต้องการ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551, น. 35-36)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษา ควรประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชน เป็นต้น

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยสถานศึกษาต้องสังเกตว่า มีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เช่น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพ ปัญหา จุดเน้น ความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สถานศึกษาพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชา การจัดการเรียนรู้ และเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบการวัดประเมินผลเพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา โดยสถานศึกษานำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการให้สถานศึกษานำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร

5. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชาและทำการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

6. การติดตามผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษาต้องดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุป ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชน และต้องใช้แหล่งข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่สถานศึกษา ชุมชน และทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2554 ระบุว่า สถานศึกษานอกระบบ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา โดยมีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและ ประเมินผล โดยสถานศึกษานอกระบบหมายความรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะ

สำหรับประเภทและลักษณะของสถานศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทสอนศาสนา จัดตั้งขึ้นเพื่อสอนศาสนา 2) ประเภทศิลปะและกีฬา จัดตั้งขึ้นเพื่อ ให้ การศึกษาเกี่ยวกับดนตรี ศิลปะ และกีฬา 3) ประเภทวิชาชีพ จัดตั้งขึ้นเพื่อ ให้การศึกษาเกี่ยวกับ วิชาชีพ 4) ประเภททกววิชา จัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมความรู้บางรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 5) ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต จัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความคิด เชาวน์ปัญญา และ ทักษะอื่น 6) ประเภทศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และ 7) ประเภทสถาบันศึกษา ปอเนาะ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554, น. 2)

สรุป การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมี คณะกรรมการ บริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ เพื่อให้เอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และ สิทธิประโยชน์อย่างอื่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ ให้แก่สถานศึกษาของเอกชน

2.1.3 ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนไว้ในระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน และได้มีการแก้ไขปรับปรุง ให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยได้จัดทำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 47-48) มีเนื้อหา โดยสรุป ดังนี้

1) ด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ อาคารและสถานที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องมี ลักษณะ ดังต่อไปนี้ สถานที่และบริเวณโรงเรียน ต้องมีลักษณะกว้างขวางพอแก่กิจการของโรงเรียน ดังนี้ หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนที่มีระยะเวลาเรียนไม่เกิน 6 เดือน และไม่เกิน 600 ชั่วโมง ต้องมี พื้นที่ใช้สอยไม่น้อยกว่า 100 ตารางเมตร หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนที่มีระยะเวลาเรียนเกิน 6 เดือน หรือไม่เกิน 1 ปี และไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง ต้องมีพื้นที่ใช้สอยไม่น้อยกว่า 200 ตารางเมตร ทั้งนี้ สถานที่ตั้งของโรงเรียนไม่ขัดต่อสุขลักษณะหรืออนามัยของนักเรียน การคมนาคมสะดวก

ตั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม ที่อาจเกิดภัยอันตรายใด ๆ หรืออยู่ใกล้สถานที่ซึ่งไม่เหมาะสมแก่กิจการของโรงเรียน ผู้ขอจัดตั้ง ต้องมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินและอาคาร หรือกรณีเช่าต้องมีสัญญาเช่าอาคารจากผู้มีสิทธิในการให้เช่ามีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยระบุวัตถุประสงค์การเช่าเพื่อใช้จัดตั้งโรงเรียน ยกเว้นกรณีการเช่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ราชพัสดุ ที่ศาสนสมบัติกลาง ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจอาคารต้องเป็นเอกเทศ หรืออาคารร่วมต้องแยกเป็นสัดส่วนไม่ปะปนกับกิจการอื่น และเป็นอาคารที่มีความมั่นคงแข็งแรงเพียงพอที่จะใช้จัดการเรียนการสอนต้องเป็นอาคารที่ได้รับอนุญาตก่อสร้าง หรือใบอนุญาตต่อเติมอาคารจากทางราชการให้ใช้เป็นอาคารเรียนเพื่อการศึกษา เว้นแต่ในกรณีที่ไม่สามารถหาเอกสารจากทางราชการได้ให้วิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมเป็นผู้ตรวจสอบรับรองความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร จัดให้มีทางหนีไฟและความปลอดภัยของอาคาร ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารหรือตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ในเรื่องการป้องกันอัคคีภัยต้องติดตั้งอุปกรณ์ตัดวงจรไฟฟ้าแบบอัตโนมัติในห้องเรียนและห้องประกอบอื่นๆ มีดังนี้ห้องเรียน ต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 20 ตารางเมตร และมีส่วนกว้างไม่น้อยกว่า 3.50 เมตร กรณีจำเป็น หากจะจัดการเรียนการสอนหรือฝึกปฏิบัติเป็นรายบุคคลสามารถจัดห้องเรียนได้ตามความเหมาะสมของหลักสูตร ห้องเรียน ห้องประกอบต้องมีแสงสว่างพอเพียงและมีระบบถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะมีห้องธุรการและหรือห้องพักครูแยกต่างหากจากห้องเรียน จัดให้มีพื้นที่หรือห้องสำหรับพักผ่อนให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ตามสมควร จัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดถูกสุขลักษณะให้เพียงพอตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ มีห้องส้วมแยกชาย-หญิง ถืออัตราส่วนจำนวนนักเรียน 35 คนต่อ 1 ที่ หากเปิดสอนในแต่ละรอบเกิน 20 คนขึ้นไปให้เพิ่มอีก 1 ที่

2) ด้านบุคลากร คุณสมบัติครูใหญ่และครู ครูใหญ่ จะต้องมีความรู้ปริญญาตรี และมีประสบการณ์เคยทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ครูต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่นและมีประกาศนียบัตรที่แสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เคยประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่สอนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้องมีความรู้พื้นฐานการศึกษาภาคบังคับหรือเทียบเท่า และมีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์เคยประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่สอนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี ครูชาวต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ต้องมีความรู้ปริญญา

ตรีในสาขาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาอื่นและมีประกาศนียบัตรที่แสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน จำนวนครูต่อนักเรียน ห้องเรียนภาคทฤษฎี จะต้องจัดให้มี ครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 40 คน ห้องเรียนภาคปฏิบัติ ต้องจัดให้มีครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

3) ด้านหลักสูตรและสถานที่ฝึกปฏิบัติพร้อมอุปกรณ์ หลักสูตรที่ใช้ในการสอน ต้องเป็น หลักสูตรมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง ทั้งนี้ สามารถแบ่งหลักสูตรเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หรือเรียนรวมทุกระดับก็ได้ โดยผู้เรียนจบแต่ละระดับหรือเรียนรวมทุกระดับ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ การขอใช้หลักสูตรของโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานกำหนด และจะใช้ได้เมื่อกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เท่านั้น โรงเรียน ต้องมีอุปกรณ์การสอน เครื่องมือ และสถานที่ฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับ หลักสูตร

4) ด้านความจุนักเรียน ห้องเรียนภาคทฤษฎี ให้คำนวณความจุ 1.5 ตารางเมตร ต่อนักเรียน 1 คน ส่วนในด้านห้องเรียนภาคปฏิบัติ ให้คำนวณความจุนักเรียนตามจำนวนอุปกรณ์

5) ด้านการประเมินผลการเรียนและการออกประกาศนียบัตร โรงเรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนและออกประกาศนียบัตรให้แก่ักเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนดในหลักสูตร การออกประกาศนียบัตรต้องเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

6) ด้านเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน การขอเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ให้คำนึงถึง ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สภาพท้องถิ่น และนโยบายของรัฐในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

7) การดำเนินกิจการโรงเรียน ให้ผู้รับใบอนุญาตต้องคิดประกาศให้เห็นได้ชัดเจน ในเรื่องต่อไปนี้ ใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน ใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ ใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่ และครู ใบอนุญาตให้เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น รายชื่อครู อาจารย์ หลักสูตร ระเบียบการ และรายการวัสดุอุปกรณ์ ผู้อนุญาตอาจจะให้ผู้นับค่าขอจัดตั้งโรงเรียนวางเงิน ประกันตามที่เห็นสมควรเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด โรงเรียนต้องจัดทำรายงานการดำเนินกิจการเสนอต่อผู้อนุญาตทุกปี และจะต้องมายื่นขอต่อ ใบอนุญาตทุกๆ 3 ปี ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งอยู่ก่อน วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้เปิดทำการสอนต่อไปได้ ภายในเวลา 3 ปี หรือหากมีการเปลี่ยนแปลง กิจการโรงเรียนก็ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบนี้ เว้นแต่โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตเปิดทำการสอน หลักสูตรที่มีระยะเวลาเรียนเกิน 1 ปี และเกิน 1,200 ชั่วโมง ให้เปิดทำการสอนตามหลักสูตรที่ได้รับ อนุญาตต่อไปได้

2.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

2.2.1 การจัดการศึกษาของเอกชน

การศึกษาเอกชนมีการพัฒนาการมายาวนานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยบาทหลวงฝรั่งเศสในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้เข้ามาขอจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่งและบางแห่งได้ทรงจัดสรรงบประมาณช่วยสร้างโบสถ์และที่พักด้วยในเวลาเดียวกัน นอกจากนั้นทรงให้พระโหราธิบดีแต่งตำราภาษาไทยเล่มแรกขึ้นชื่อหนังสือจินตมณี ในสมัยนี้ยังมีการจัดตั้งโรงเรียนสอนภาษาจีนขึ้น โดยเรียนที่ศาลเจ้า สอนโดยผู้ดูแลศาลเจ้า (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554, น.33) การจัดการเรียนการสอนโดยเอกชน ดำเนินการ เรื่อยมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ที่มีการตั้งโรงเรียนราษฎร์ แห่งแรกเมื่อปี พ.ศ.2395 ซึ่งเป็นโรงเรียนของนางมัทนุ มิชชันนารี ชาวอเมริกัน การศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปัจจุบันโรงเรียนเอกชน มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดภาระของรัฐ ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนปัจจุบันโรงเรียนเอกชนบางแห่งเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ขณะเดียวกันบางแห่งการจัดการเรียนการสอนยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงคุณภาพ ในสภาวะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก เห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา สนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นบทบาทของรัฐ ในการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาเอกชน การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก คือจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการคือผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดในเรื่องดังกล่าว กระทรวงศึกษาได้ให้ความสำคัญ และออกระเบียบว่าด้วยการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาเอกชนที่เน้นคุณภาพเป็นหลัก

แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลกระทบต่อให้นักเรียนลาออกกลางคันเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาเอกชนขาดสภาพคล่องทางการเงินและรัฐต้องกำหนดมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อความอยู่รอดของโรงเรียนเอกชน แต่แรงผลักดันอื่น ๆ จะเป็นพลังเสริมและเปิดโอกาสให้เอกชนมีเส้นทางของการจัดการศึกษาที่สดใสขึ้น

การจัดการศึกษาเอกชน ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนเอกชนทำหน้าที่ดำเนินการในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยบทบาทสำคัญของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) การแบ่งเบาภาระของรัฐ กล่าวคือโรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก 2) เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน โดยโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชนถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน มีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองในเรื่องความสะดวกสบายและการประหยัดเวลา รวมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับของนักเรียน 3) ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โดยโรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะ ทางภาษาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่น ๆ 4) ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษาโดยโรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสรีภาพด้านการศึกษา คือช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาได้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงจะเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้นและยังเป็นการขจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา 5) การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ บริหารงานด้วยระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคนซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินกิจการโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐทำให้สามารถปรับเปลี่ยนเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ 6) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยพิจารณาจากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 ,น.11-12)

2.2.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สภาพการจัดการศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนในเชิงปริมาณสถานศึกษาเอกชนมีทั้งประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา (ปวช.) โดยในปีการศึกษา 2549 มีสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ จำนวน 3,805 โรง จำแนกเป็นสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญทั่วไป 3,040 โรง โรงเรียนการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ 88 โรง โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญ 266 โรง และโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา 411 โรง นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนนานาชาติอีก 106 โรง (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550) ในด้านจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2549 มีนักเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2,232,133 คน

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนนักเรียน พบว่า แม้รัฐจะมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา แต่การมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมิได้มีการขยายตัวเท่าที่ควร โดยในช่วงปีการศึกษา 2544 – 2549 จำนวนนักเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 1 ต่อปี จากร้อยละ 14 ในปี 2544 เป็นร้อยละ 18 ในปี 2548 และลดลงเล็กน้อยเป็นร้อยละ 17 ในปี 2549 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) แต่ยังคงเป็นสัดส่วนที่ห่างไกลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ในปี 2551 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมสัดส่วนนักเรียนภาคเอกชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในเกือบทุกระดับ ยกเว้นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเพิ่มมากกว่าระดับอื่น รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สัดส่วนนักเรียนภาครัฐ เอกชน ปีการศึกษา 2544 – 2549 จำแนกตามระดับและประเภทการศึกษา

ระดับ/ประเภทการศึกษา	สัดส่วนภาครัฐ : เอกชน					
	2544	2545	2546	2547	2548	2549
ก่อนประถมศึกษา	74 : 26	74 : 26	72 : 28	72 : 28	72 : 28	71 : 29
ประถมศึกษา	86 : 14	85 : 15	85 : 15	86 : 14	83 : 17	83 : 17
มัธยมศึกษาตอนต้น	94 : 6	93 : 7	92 : 8	89 : 11	88 : 12	88 : 12
มัธยมศึกษาตอนปลาย	87 : 13	86 : 14	85 : 15	80 : 20	79 : 21	79 : 21

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ระดับ/ประเภท การศึกษา	สัดส่วนภาครัฐ : เอกชน					
	2544	2545	2546	2547	2548	2549
สายสามัญ	96 : 4	95 : 5	94 : 6	91 : 9	90 : 10	89 : 11
สายอาชีพ	71 : 29	70 : 30	69 : 31	62 : 38	63 : 37	63 : 37
รวม	86 : 14	85 : 15	84 : 16	83 : 17	82 : 18	83 : 17

ที่มา : สัดส่วนนักเรียนภาครัฐ เอกชน ปีการศึกษา 2544 – 2549 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549)

2. ปริมาณการจัดการศึกษาของเอกชน

หากพิจารณาความจำเป็นในการให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาจากรายงานผลการประเมินการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) พบว่าสถานศึกษาเอกชนช่วยลดภาระงบประมาณของรัฐในการจัดการศึกษาร้อยละ 10.43 ของค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาโดยรวม เมื่อพิจารณาจากงบประมาณประจำปีของกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2545 ซึ่งเท่ากับ 215,802.3 ล้านบาท เอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 22,508.1 ล้านบาท และหากพิจารณาย้อนหลัง 13 ปี (พ.ศ. 2533 – 2545) สถานศึกษาเอกชนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 202,831.6 ล้านบาท

3. คุณภาพการศึกษาเอกชน

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีการศึกษา 2545 – 2547 ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2547) พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนเอกชนสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมทั้งประเทศในทุกปีและทุกรายวิชา นอกจากนี้ ผลการประเมินสถานศึกษาของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2548) รอบแรกในปี 2544 – 2548 พบว่า ร้อยละของสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพระดับดี (ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับต้องปรับปรุง) มีสัดส่วนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาโดยรวมทั้งประเทศในทุกมาตรฐาน

จากแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) พบว่า ปัจจุบันสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานหลักดำเนินนโยบายที่มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมและประสานงาน

การศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน รวมทั้งเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการ จัดการศึกษาเอกชน และส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพการวิจัยพัฒนาเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุน การศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงานสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (सानานิจิตร สุคนธ์ทรัพย์, 2551, น. 12-15)

สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้ 1) เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและ ดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน 2) เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษา เอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุง คุณภาพการศึกษาเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษา เอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษาเอกชน 4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษา เอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีการกิจ ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ในกลุ่มสามัญศึกษา อาชีวศึกษา โรงเรียน นโยบายพิเศษ (โรงเรียนนานาชาติ) และ การศึกษานอกระบบ

ปัจจุบันสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน รวมทั้งเสริมนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา เอกชน กำหนดระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชนและส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริม โรงเรียนในระบบ การจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงานสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ดังนี้ ต้นทุนในการจัดการศึกษา ได้มอบหมายให้ สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพิจารณาเปรียบเทียบต้นทุนของการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน รัฐมีต้นทุนการผลิตต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าเอกชนหรือไม่ หากเอกชนจัดการศึกษาด้วยต้นทุนที่ถูกกว่ารัฐ โดยได้นักเรียนที่มีคุณภาพไม่ต่างกัน ก็จะเป็นอีกทางเลือกของรัฐที่ควรส่งเสริมให้เอกชนทำหน้าที่นี้แทนการก่อตั้งโรงเรียนรัฐแห่งใหม่ จะเป็นการประหยัดงบประมาณ และสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างบุคลากรภาครัฐที่รัฐบาลกำลังพยายามควบคุมไม่ให้ค่าจ้างบุคลากรภาครัฐสูงจนเกินไป เพราะจะเป็นภาระของประเทศในระยะยาว การที่ส่งเสริมให้เอกชนดำเนินการ จะช่วยลดปัญหาค่าจ้างบุคลากรภาครัฐในอนาคตด้วย อีกทั้ง ตามที่รัฐบาลมีนโยบายให้ปรับเงินเดือนแรมบรจวุฒิปริญญาตรี 15,000 บาท รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบดูแลโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก ที่ประสบปัญหาภาระส่วนต่างจ่ายเพิ่มให้กับครูเพื่อให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท ซึ่งอัตราเงินอุดหนุนรายหัวของนักเรียนที่ได้เพิ่มขึ้น ไม่เพียงพอที่จะนำไปจ่ายเพิ่มเงินเดือนครูเป็นเดือนละ 11,680 บาท, 13,300 บาท และ 15,000 บาท นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-พ.ศ.2558 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2554 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงโดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 22 - 24)

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเอกชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ
- 2) ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
- 4) ปัจจัยด้านมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และ
- 5) การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ซึ่งผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สนับสนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ระบุว่า 1) บริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และพฤติกรรมกรบริหาร 2) การบริหารจัดการของสถานศึกษามีผลมาจากทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานศึกษาจัด 3) การบริหารจัดการและทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างก็ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งเรื่องหลักสูตร ครู พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรม

การเรียนของผู้เรียน และ 4) การจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 15 - 27) อีกทั้งจากการศึกษาเกี่ยวกับ สถานศึกษาเอกชนในประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่า ตลาดด้านการศึกษาอยู่ภายใต้เงื่อนไขทางสังคม และฝังตัวอยู่ในสังคม พฤติกรรมของตลาดด้านการศึกษาเกิดขึ้นจากบริบททางสังคมและกฎหมาย การดำเนินการภายในกรอบของกฎหมาย คุณลักษณะทางสังคมและทางการเมืองของตลาด ด้านการศึกษาที่กำหนดกรอบและพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มคนและองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับตลาด ด้านการศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับทางเลือกของผู้ซื้อ (ผู้ปกครอง) และความเป็นอิสระของผู้ผลิต (โรงเรียน) อย่างไรก็ตาม ตลาดด้านการศึกษาที่มีการแยกกันระหว่างผู้ผลิตกับผู้ซื้อแต่ยังอยู่ภายใต้ ข้อกำหนด ผลประโยชน์ด้านการเมืองและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นตัวกำหนดธรรมชาติ ขอบเขต และผลลัพธ์ ของการจัดการศึกษาโดยกำหนดเป็นนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ ทางราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าการจัดการ ศึกษาเอกชนเกี่ยวข้องทั้งกับนโยบาย กฎหมาย กฎหมาย กฎระเบียบ ของทางราชการทางเลือก ของผู้ปกครอง และความพร้อมด้านการลงทุนของโรงเรียนเอง

รัฐจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น กองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติในโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 (สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) โดยมีเงินสมทบจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 3 ของเงินเดือนรายเดือน ที่แต่ละคนได้รับ ผู้รับใบอนุญาตสมทบร้อยละ 3 ของเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษารายเดือนและรัฐสมทบอีกร้อยละ 6 ของเงินเดือนครูต่อเดือน เพื่อเป็นทุน สะสมจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อออกจากงาน สำหรับดอกผลของเงิน สมทบส่วนของผู้รับใบอนุญาตและส่วนของรัฐนำไปจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าการศึกษาของบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร เงินทดแทนและค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัวครู ซึ่งปัจจุบันเบิกได้ไม่เกินปีละ 100,000 บาทปัจจุบันให้สิทธิ์ประโยชน์ด้านภาษีแก่โรงเรียนเอกชน ดังนี้

- 1) ยกเว้นภาษีเงินได้จากการดำเนินกิจการ โรงเรียน
- 2) ยกเว้นอากรนำเข้าสื่อและอุปกรณ์การศึกษาตามข้อตกลงฟลอเรนซ์ (Florence Agreement) ซึ่งประเทศไทยได้ร่วมลงนามเป็นภาคีเมื่อปี 2514 และตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องการลดอัตราอากรและการยกเว้นอากรศุลกากรตามมาตรา 12 แห่งพระราชกำหนดพิกัดอัตรา ศุลกากร พ.ศ. 2530 (ฉบับที่ 20) เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2547

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูในปัจจุบันไว้ดังนี้

1) เงินเดือนครูต่ำ เป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู อัตราเงินเดือนต่ำยังเป็นเหตุให้คนเก่งไม่อยากเป็นครู ครูที่ยังเป็นครูอยู่ก็มักจะหาอาชีพเสริมอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ ทำให้ไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ รัฐมักอ้างว่าถ้าเพิ่มเงินเดือนให้ครู ครูก็ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีผลการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียนก่อน

2) วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม เงินเดือนน้อย ฐานะทางสังคมก็ต่ำ ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักจะถูกถือเป็น “งาน” ไม่ใช่ “อาชีพ” ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่างๆก็ไม่เท่าเทียมกันครูในชนบทมีฐานะต่ำกว่าครูในเมือง

3) คุณภาพการสอนลดลง เนื่องจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาดแรงกระตุ้นให้สอนให้ดี ครูมีภาระหน้าที่อื่นๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี

4) ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ครูมักต้องช่วยทำหน้าที่บริหารต่างๆในโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานเป็นที่ปรึกษา พยาบาลสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้ค่าตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ

5) ครูลาออกจากวิชาชีพครูเป็นจำนวนมาก ทุกปีมีครูที่ขอลาออกไปทำอาชีพอื่น เนื่องจากต้องการรายได้ที่สูงขึ้น ไม่พอใจกับงานสอนและรู้สึกว่าตนมีฐานะทางสังคมต่ำ และไม่ค่อยมีเกียรติหรืออาจเบียดเบียนในวงการศึกษา

6) ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหาสืบเนื่องจากการฝึกหัดครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ ถ้ายิ่งพูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้ หรือไม่รู้จักวัฒนธรรมท้องถิ่น ครูจะไม่เข้าใจค่านิยม ระเบียบสังคม และความคาดหวังท้องถิ่น

7) การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส ครูมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น หรือสร้างความเป็นเลิศในอาชีพครู จนทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่าครูสอนไม่ดีก็ได้เลื่อนขั้น

8) กระทรวงศึกษาธิการมักจะมีการจัดทำหลักสูตรกลาง ทุกโรงเรียนต้องใช้หลักสูตรกลาง ไม่ว่าจะเรียนในชนบทหรือในเมือง ที่มีประชากรแตกต่างกัน ครูจะต้องสอนตามหลักสูตรเดียวกัน โดยที่นักเรียนมาจากที่ๆแตกต่างกัน ครูไม่รู้วิธีการปรับหลักสูตรกลางให้เข้ากับท้องถิ่น

9) โรงเรียนขอคณิคมในกลุ่มครู เนื่องจากครูไม่ยากไปสอนในโรงเรียนในถิ่นยากจน หรือโรงเรียนในชนบท ทำให้โรงเรียนยากจนหรือโรงเรียนในชนบทมีการเรียนการสอน ที่ขาดคุณภาพ

10) การเมืองและระบบพวกพ้องมีส่วนกำหนดประเภทงานของครู ถึงแม้จะมีระบบ คัดเลือกครูอย่างเป็นทางการ แต่บุคคลที่จะได้งานดี ๆ มักจะต้องมีพวกพ้องหรือต้องรู้จักกับ ผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมือง

11) ความภาคภูมิใจในอาชีพครูจะเกิดขึ้นในระยะยาว เหตุที่ครูไม่ค่อยพอใจกับวิชาชีพ ครูก็เพราะว่าความภาคภูมิใจในงานครูจะเกิดขึ้นช้า มักต้องรอให้ศิษย์ของตนทำงานได้ เจริญก้าวหน้าเสียก่อน ครูจึงรู้สึกภูมิใจ นอกจากนี้ความรู้สึกที่ว่าการศึกษากำลังถดถอยตกต่ำลง ก็ยังทำให้ครูรู้สึก ศิษย์ของตนไม่ได้เรียนรู้อะไรจากครู

12) ครูมีเจตคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู ครูไม่ค่อยพอใจในวิชาชีพครูเพราะทัศนคติ ของครูต่อวิชาชีพของตนไม่ดี ไม่คิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะประกอบวิชาชีพที่ยากกว่า การเป็นครูได้ ไม่คิดว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาด นักเรียนและผู้ปกครองที่มีฐานะปานกลางหรือ ฐานะดี มักจะไม่ค่อยให้ความเคารพครู ทำให้ครูหลายคนขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่แก้ไข ปัญหาหรือขาดความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ในที่สุดก็เลิกประกอบวิชาชีพครู (คณะกรรมการ, 2542, น. 9-10 (อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์ , 2550, น.6-7)

สรุปจากการศึกษาพบว่าปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในเรื่องของ การศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชน และ ดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน ส่งเสริมโรงเรียนในระบบ การจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงานสิทธิ ประโยชน์ของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ถึงอย่างไรก็ดี การจัดสรรเงินอุดหนุน ดังกล่าวนั้นเมื่อนำไปบริหารจัดการก็ยังไม่สามารถจ้างครูในอัตราเงินเดือนที่สูงได้ เป็นผลทำให้ รายได้ของครูโรงเรียนเอกชนนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานตามมา

2.3 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดเพชรบูรณ์และการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดเพชรบูรณ์

จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ภาคกลางตอนบน โดยมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 16,668 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7.9 ล้านไร่ระยะทางถนน ห่างจากกรุงเทพมหานคร 346 กิโลเมตร มีภูเขาล้อมรอบเป็นรูปเกือกม้า และเนื่องจากจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นพื้นที่ที่มีภูเขาล้อมรอบจึงทำให้อากาศร้อนจัดในฤดูร้อนหนาวจัด ในฤดูหนาว โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอน้ำหนาว เขาค้อ และหล่มเก่า มีอากาศหนาวที่สุด และบนพื้นที่ภูเขามียอดอากาศเย็นตลอดทั้งปี อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ลาดเอียงจากเหนือลงใต้ และมีพื้นที่ราบอยู่ตอนกลาง และมีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านจังหวัดแม่น้ำป่าสักเป็นแนวยาวจากทิศเหนือมาทิศใต้ ความยาว 350 กิโลเมตร ไหลลงสู่เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี ประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงมีความต้องการในเรื่องแหล่งน้ำให้พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม รวมทั้งมีความต้องการในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง และเพียงพอรองรับต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด ซึ่งในอำเภอหล่มสักมีศูนย์กลางการค้าสินค้าการเกษตรที่ใหญ่ที่สุดของจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งสามารถกระจายสินค้าการเกษตรเชื่อมโยงภูมิภาคเหนือ และอีสาน ในด้านการปกครองนั้นแบ่งออกเป็นทั้งสิ้น 11 อำเภอ 117 ตำบล 1,430 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 128 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 20 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 104 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 993,212 คน ชาย 443,504 คน หญิง 499,708 คน 325,579 ครัวเรือน

สรุปได้ว่า ความต้องการและศักยภาพของประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ยังมีความต้องการปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม ความต้องการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อจำนวนประชากร รวมทั้ง การพัฒนาด้านการศึกษาในทุกระดับชั้นให้สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้น จะเจริญเติบโตไปพร้อมกันกับการค้าการลงทุนที่เพิ่มขึ้นในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ทำให้จังหวัดสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกได้อย่างทันเหตุการณ์และพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ได้ (รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ 2556, น. 21)

2.3.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สภาพการจัดการศึกษา

การแบ่งพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 (สพป.พช.1) มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน 151 แห่ง และมีจำนวนโรงเรียนเอกชน 11 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 (สพป.พช.2) มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน 157 แห่ง และมีจำนวนโรงเรียนเอกชน 24 แห่ง และ จากข้อมูล ปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (สพป.พช.3) มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน 198 แห่ง และมีจำนวนโรงเรียนเอกชน 31 แห่ง

แต่เนื่องด้วยปัญหาการลาออกของครู ส่งผลให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนประสบปัญหาการปรับตัว ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลา การแต่งตั้งถอดถอน หากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมากจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหา การขาดครูผู้สอน กระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังปรากฏตามการแต่งตั้งถอดถอนครู โรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีการแต่งตั้งและถอดถอนในอัตราที่สูง ดังตาราง

ปีการศึกษา	การแต่งตั้ง	การถอดถอน	คิดเป็นร้อยละ
2554	363	127	35
2555	435	205	47
2556	560	235	41
2557	725	402	55
2558	790	452	57
รวม	2,873	1,421	49

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. 2559

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการลาออกของบุคลากร ในสถานศึกษาเอกชนมีอัตราการลาออกในระดับที่สูง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2558 มีอัตราการลาออกถึงร้อยละ 57 ของอัตราบรรจ ซึ่งเป็นการลาออกในระดับที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการลาออกเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นในอัตราที่สูง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ขาดครูผู้สอน มีผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชน

ต้องเสียงบประมาณในการสรรหาครูใหม่มาทดแทน ส่งผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการพัฒนาครูใหม่และนักเรียนต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากขึ้น

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กรทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบหรือค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ (Luthans, 1989, p. 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

สมใจ บุญทานนท์ (2551, น. 220) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการกระตุ้นหรือสร้างให้เกิดความรู้สึกแก่มนุษย์ในด้านการใช้ความพยายามให้มากขึ้นอย่างเป็นถาวรตลอดไป เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่แต่ละบุคคลต้องการและผลของการบรรลุจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลนี้จะส่งผลดีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่

ราณี อิศัยกุล (2550, น. 9) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 129) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2548, น. 394) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง การสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างมีทิศทาง

สุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 216-217) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

สรุป แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานดังกล่าวสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย

- ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ในการทำงานจะได้รับผลดีเพียงใดนั้น นอกจากจะต้องมีเครื่องมือใช้ที่เหมาะสมต่อประเภทของงานและเหมาะสมต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปแล้ว องค์กรประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือบุคคลที่จะต้องเป็นผู้ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดผลสูงสุด ในตัวบุคคลเองก็ย่อมจะต้องมีความสามารถพื้นฐานเพียงพอที่จะใช้สิ่งต่างๆ เหล่านั้นให้บังเกิดผล และจะได้ผลดีเพียงใดนั้นก็ย่อมขึ้นอยู่กับการอุทิศกำลังกายกำลังใจที่จะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันการใช้พลังงานความสามารถที่เขามีอยู่ให้ปรากฏออกมาในผลสำเร็จของงาน (พนัส หันนาคินทร์, 2542, น. 130)

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ในการพิจารณาความสำคัญของการจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือช่วยให้องค์กรได้มีคนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป
2. ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมชาติกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กิบสัน, อิวานเซวิก และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้กล่าวถึงกระบวนการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคุณลักษณะและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบผลสำเร็จและสิ่งๆ ที่คิดว่ามีความสำคัญและจะใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และผลการปฏิบัติงานอาจได้ตามที่คาดหวังหรือได้มาจากที่เขาได้ปฏิบัติจริงก็ตาม ผลงานเมื่อถูกประเมินแล้วจะตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยอื่นๆ ตัวแปรสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หากเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานไปด้วย

สรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะหาแรงจูงใจดังกล่าว แรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรักของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (activate) ตัวนำ (direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่นำไปแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตาม

เป้าหมายของแต่ละบุคคล ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ในที่นี้ได้้นำทฤษฎีจากตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.36-46 อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2544, น.12) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคนคือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (belongingness needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มดังนั้นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กระทำได้โดยการให้ความรู้สึกที่เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรม เมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้เสนอทฤษฎีของ ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ซึ่งจะสะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนามีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการ ค่าจ้าง เงิน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือ ตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือคนที่มียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย เหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด และการเติบโตก้าวหน้าของคนทำงานความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้า และเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) นั่นเองหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดความต้องการ (desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทนี้ต่ำกว่า เช่น ความต้องการการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) ก็ได้หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ ในการนำทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุด และเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Ferdrick Herzberg) คือ
ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (สุทธิกา เภาวิเศษ 2546, น. 9-0)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ทำให้ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

2. การควบคุมและการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทังไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหาร โดยมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยจำวน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของคณงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คณทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมเพิ่มเงินเดือนให้แต่อย่างไรก็ตามพยายามรักษาปัจจัยจำวนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คณทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นเมื่อใดก็ตามที่คณได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้มีผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มุ่งศึกษา

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, p. 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คณที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก ต่อคณที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีคณสำคัญมากนั้

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสำคัญกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่างๆที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการองค์การบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีที่ติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ
9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits) เช่น เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารงาน และการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

ตารางที่ 2.2 สรุปทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีฮีอาร์จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ , และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎี ความต้องการของ มาสโลว์	ทฤษฎี ฮีอาร์จี ของ อัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก
ความต้องการประสบความสำเร็จ ในชีวิต	ความต้องการด้านการ เจริญเติบโต	ปัจจัยจูงใจ 1.ความสำเร็จของงาน 2.ลักษณะของงาน 3.การยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความก้าวหน้า
ความต้องการการยอมรับนับถือ	ความต้องการด้านสัมพันธ์ กับคนอื่น	
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการให้มีชีวิตอยู่ รอดได้	ปัจจัยค้ำจุน 6.นโยบายและการบริหาร 7.การควบคุมและการนิเทศ 8.ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน 9.สภาวะการทำงาน 10.เงินเดือน
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย		
ความต้องการทางด้านร่างกาย		

จากข้อมูลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ความรับผิดชอบ 3) การยอมรับนับถือ 4) เงินเดือน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา

2.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 211) ได้กล่าวถึง การทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรม เป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขัน ในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึง การควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือ การทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และ

ด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วพลังการทำงานก็จะตามมา และมีผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งที่คิดถึงคำกล่าวที่ว่า “ชาจะดีไม่ต้องทาสีแดง” คือคนดีไม่ว่าอย่างไรก็ทำงานดีเสมอ เพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง แต่สำหรับบางคนทีลิดรวยทางลัด หลอกคนมากักขังหน่วงเหนี่ยวใช้กำลังบังคับให้ทำงาน วิธีนี้น่าจะได้ชื่อว่ามิได้ใช้กลยุทธ์เชิงจิตวิทยาแต่อย่างใดในการเสริมสร้างคนให้ทำงาน ทั้งยังเป็นการผิดศีลธรรม และผิดกฎหมายอีกด้วย การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือ การจูงใจในการทำงาน (Work motivation) ซึ่งผู้ทำธุรกิจควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ ความเป็นมาและความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจ และการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในงานธุรกิจ

ภุมรินทร์ ทวิช(2552, น. 14) อธิบายว่าพฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนด และควบคุมด้วยแรงจูงใจต่างๆซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานอยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นการพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขาเพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 197) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกิจกรรมทางจิตวิทยาที่กระทำเพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและคุณภาพของงานที่ทำอยู่เป็นหลัก ดังนั้น ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานใดทำงานด้วยความพึงพอใจทีมงานนั้นจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเพื่อหาแนวทางในการทำงานให้ดีที่สุด ทำให้ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามไปด้วย และไม่ว่าทีมงานนั้นจะถูกจูงใจให้ทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่น ชอบงานที่ทำ พอใจที่ได้ทำงานอยากได้รางวัล หรือชอบเพื่อนร่วมงานทีมงาน ฯลฯ แต่ก็ส่งผลให้ทีมงานนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งการมีแรงจูงใจที่ดีเช่นนี้ จะทำให้ทุกคนในทีมงานทำงานด้วยความรู้สึกว่าได้

จะต้องช่วยกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ ทุกคนจึงทุ่มเททำงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ และเมื่อได้ทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว จะรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก การจูงใจเช่นนี้จะถือว่าเป็นการจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

ซูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นั้นเริ่มจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการทำงาน ที่ชัดเจน มีการมอบหมายภาระงานหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล มีการให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการทำงานเป็นทีม มีการจัดบรรยายการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา มีการให้รางวัล ทั้งในรูปแบบของตัวเงิน ค่ายกย่องชมเชย และในรูปแบบของประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งนอกจากนี้ควรจะส่งเสริมในเรื่องของ ทักษะคติ และค่านิยม อันส่งผลให้เกิดการ แสดงพฤติกรรมโดยตรง เมื่อมีการทำงานสำเร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตนเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล คนเราจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำ ในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ และทำงาน ด้วยความเต็มใจได้อย่างภาคภูมิใจ

Byars and Ruc(2000 , p. 301–303) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไป ของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนนั้นมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจ ของพนักงานต่องานนั้นๆ และในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมระบบรางวัล ภายนอกแล้วยังมีผลกระทบต่อรางวัลภายในของผู้ที่ได้รับอีกด้วย มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บริหาร สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับ

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541, น. 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์การจะสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 ,น. 229) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจของบุคคลสามารถดำเนินการ ได้ดังนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ของผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำ ในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน หรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ ประการแรกที่ดีควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้น 2) วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผล สำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรย่อมสามารถป้องกัน

ความลำเอียงและข้อครหาต่างๆอันจะนำไปสู่ความเสื่อมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ 3) เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตนเอง ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับภาระงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี แต่การบริหารบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ 4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญกำลังใจที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักย่อมดีกว่าผลงานที่ทำได้ด้วยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีนั้นควรเป็นความสำคัญที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนส่วนรวมก็จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

Robbins (1985, p. 553) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ (1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนหมุดเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก (2) ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะในการทำงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการทำงานที่ไม่พอใจ (3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้ นับเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบการทำงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านี้จะอุทิศเวลาให้กับงาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (4) บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่งานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีขวัญดี (5) ความยุติธรรมในปัจจัยของการทำงาน เช่น งบประมาณและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนสภาพของการทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ บรรยากาศดี มีเครื่องปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและสุขภาพทางจิต อารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจ

เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากผู้อื่น เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

เบนท์เลย์ และเรมเพิล (Bentley and Rempel, 1970 อ้างใน สุทธิดา เกาวิเศษ, 2546, น. 34-35) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 10 ประการคือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยและครูใหญ่ (teacher rapport with principle) องค์ประกอบนี้จะกล่าวถึงความรู้สึกของครูน้อยที่มีต่อครูใหญ่ในด้านต่างๆคือความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (2) ความพอใจในหน้าที่การงาน (satisfaction with teaching) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจในหน้าที่การสอน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานกับการทำงานร่วมกับนักเรียนและปรารถนาจะยึดอาชีพครูต่อไป (3) สัมพันธภาพระหว่างครู (rapport among teacher) องค์ประกอบนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ทั้งนี้พิจารณาความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกัน การยอมรับในศีลธรรม อิทธิพล ความสนใจตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู (4) เงินเดือน (teacher salary) องค์ประกอบนี้กล่าวครอบคลุมถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนเองได้รับ และนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนครู มีความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่นแล้วตนเองมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด (5) ปริมาณการสอน (teacher load) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ งานทะเบียนต่างๆ ความล่าช้าของระบบทางด้านสังคมงานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและพัฒนาตนเอง (6) หลักสูตร (curriculum issues) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงปฏิกริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียนด้านที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ (7) สถานภาพครู (teacher status) เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงการเสาะแสวงหาเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของสังคม (8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (community support of education) องค์ประกอบนี้กล่าวถึง ความเข้าใจและเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจการต่างๆ ของโรงเรียน (9) อาคารสถานที่ และการบริการ (school facilities and services) องค์ประกอบนี้กล่าวถึง ความพอเพียง และเหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์ (10) ภาวะกดดันทางสังคม (community pressures) องค์ประกอบนี้ รวมถึงความสนใจและความคาดหวังของสังคมที่เกี่ยวข้องกับตัวครูใน

ด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสถียรภาพที่ครูจะอธิบายปัญหาต่างๆในชั้นเรียน

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, น. 63) กล่าวว่า มีปัจจัยต่างๆมากมายที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจยังมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ภาระงานในหน้าที่ครูค่อนข้างจะเพิ่มมากขึ้นไปตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอนย่อมต้องรับภาระหนักนอกเหนือไปจากงานสอน ดังนั้น ความสำคัญในการที่จะศึกษาเปรียบเทียบระดับผลที่เกิดจากสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคมโลก ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าศึกษาค้นคว้าและนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเองในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีปัญหาด้านการขาดแคลนครูผู้สอนอันทำให้ปัจจุบันครูผู้สอนต้องได้รับผลกระทบในด้านภาระงานมากยิ่งขึ้น อันเป็นเหตุจูงใจให้เกิดความรู้สึกถดถอยในการปฏิบัติงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ส่วน คือ

1. ความน่าสนใจของงาน งานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความเป็นอิสระและสามารถทราบผลงานของตนเองว่าทำให้ดีมากขึ้นเพียงใด หากปราศจากสิ่งเหล่านี้ จะทำให้งานน่าเบื่อ แต่ในทางกลับกัน หากงานมีลักษณะที่ยากเกินไป ก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกที่ถอดใจแล้วความล้มเหลว ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ปานกลางจึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถทั้งนี้ ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน

4. หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคนให้ความสนใจสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนการช่วยเหลือกันและกัน

หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ให้เกิดขึ้นก่อนนั้น หมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไป อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพเนื่องมาจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานทั้งปฏิกิริยาหนึ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อเรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั่นคือเกิดความเครียดในการทำงาน

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงิน ไทย (2546, น.210-212) กล่าวว่า เทคนิคการจูงใจที่ผู้บริหารพึงแสดงพฤติกรรมมีอยู่ 18 ประการดังนี้ คือ 1) สร้างลักษณะงานให้มีความท้าทาย งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคล มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงต้องออกแบบงานให้ดี แต่ต้องไม่ลืมนำงานที่ท้าทายต่อคนหนึ่ง อาจไม่เป็นที่ท้าทายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้ 2) เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้นอย่างไรก็ตามอาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตามและผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น 3) ให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในฐานะใดและดำรงตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจใช้รูปการให้สิทธิพิเศษ เช่น จัดที่จอดรถประจำตำแหน่ง ให้สิทธิห้องพักพิเศษ เพื่อแสดงการให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่บุคคล 4) การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากขึ้น การให้โอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีผลโดยตรงต่อการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี เพราะบุคคลจะมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งจะกระตุ้นและจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทมากยิ่งขึ้น 5) ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าบุคคลจะต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะช่วยขจัดความหวาดกลัว และสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยแก่บุคคลได้ดี อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจด้วยความมั่นคงและความปลอดภัยต้องมีอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยถ้าน้อยเกินไปอาจทำให้บุคคลมุ่งหางานใหม่มากกว่าการทุ่มเทและอุทิศตนต่อการทำงาน แต่ถ้ามากเกินไปอาจทำให้บุคคลเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน ส่งผลต่อผลผลิตที่ตกต่ำลงได้เช่นกัน 6) ความเป็นอิสระในการทำงาน ในการปกครองงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานแก่บุคคล โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและความเชื่อมั่นในตัวเองสูง จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงานมาก ผู้บริหารจึงไม่ควรจู้จี้จุกจิกมากเกินไป เพราะอาจทำให้แรงจูงใจของกลุ่มบุคคลลดต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ความเป็นอิสระจึงเป็นสิ่ง

ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ 7) การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ 8) โอกาสความก้าวหน้า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์กรที่มีโอกาสเติบโตช้า และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง 9) เงินตอบแทนในการทำงาน องค์กรจะต้องจัดระบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานที่ดี มีความเป็นธรรม ทั้งในรูปตัวเงิน และในรูปประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี 10) สภาพการทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศการทำงานให้ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายภาพหรือทางด้านจิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก องค์กรที่จัดสภาพแวดล้อมไม่ดี เช่น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเผชิญการฝุ่น ความร้อน เสียง แสง ความสั่นสะเทือน จะทำให้คนงานท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันสภาพการทำงานที่ดีเกินไป เช่น อยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุปกรณ์การทำงานพร้อม อาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเลยก็ได้ 11) การให้รางวัล ผู้บริหารอาจจะจัดทีมการแข่งขันในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ การแข่งขันทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพราะทุกคนต่างต้องการความเป็นหนึ่ง และต้องการได้รับการยกย่องชมเชยด้วยกันทั้งนั้น 12) ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หลีกเลียงการข่มขู่และการลงโทษ ควรใช้การข่มขู่และการลงโทษในสถานการณ์ที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการข่มขู่และการลงโทษเป็นมาตรการในทางลบ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลหลีกเลียงพฤติกรรมมากกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาไม่พอใจและหาทางแสดงออกโดยทางอื่น ดังนั้น ผลที่เกิดขึ้นมักเป็นสิ่งที่คาดไม่ถึง ดังนั้น หากเป็นไปได้ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดทางเลือกเพื่อปรับปรุงวิธีในการทำงาน 13) ให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถช่วยและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 14) แสดงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวัง ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรทราบว่าท่านคาดหวังหรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร 15) ให้การประเมินผลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลย้อนกลับให้บุคคลได้ทราบโดยทันที ในกรณีที่งานประสบความสำเร็จด้วยดี จะต้องยกย่องชมเชย แต่ถ้านั้นไม่ได้รับผลสำเร็จเท่าที่ควร จะต้องให้ข้อมูลแก่บุคคลว่าจะปรับปรุงงานนั้นที่จุดไหน อย่าประเมินผลย้อนกลับโดยไม่ชี้แนะให้ทราบ 16) ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของบุคคลในองค์กร ธรรมชาติของมนุษย์ต้องทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจึงควรใช้เวลาในการศึกษา

ลูกทีม ถามไถ่สารทุกข์สุกดิบบ้าง การแสดงความสนใจและห่วงใยในความทุกข์สุขของพนักงานย่อมเป็นกำลังใจช่วยให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น 17) ลดการอ้างถึงระเบียบ กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นต้องมีไว้ และการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรยกขึ้นมาอ้างในทำนองจับผิดบุคคลในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความคิดว่าผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบเพื่อข่มขู่และคิดที่จะลงโทษ ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 18) ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังและช่วยแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของบุคคลในองค์กร การปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะต้องได้รับการแก้ไขทันที หากปล่อยให้ปัญหาได้รับการสะสมไว้มาก ๆ โดยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอาจถึงจุดระเบิดได้ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน
1.เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง
2.อายุ
2.1 ตั้งแต่ 23 – 30 ปี
2.2 ตั้งแต่ 31 – 39 ปี
2.3 มากกว่า 40 ปี
3.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3.1 ตั้งแต่ 1-5 ปี
3.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี
3.3 ตั้งแต่ 11-15 ปี
3.4 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
4. รายได้รวมต่อเดือน
4.1 ตั้งแต่ 8,000 – 12,000 บาท
4.2 ตั้งแต่ 12,001 – 15,000 บาท
4.3 มากกว่า 15,000บาท

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
1.1 ลักษณะงานที่ทำ
1.2 ความรับผิดชอบ
1.3 การยอมรับนับถือ
1.4 เงินเดือนและสวัสดิการ
1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
1.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน
1.7 การปกครองบังคับบัญชา

1) เพศ

การปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามสภาพงาน และเพศ เกณฑ์ความแตกต่างในเรื่องนี้ไม่ได้หมายความว่า เมื่อถือความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์แล้ว ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงจะคิดเหมือนบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมดและจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลที่มีเพศตรงกันข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่องและในบางเรื่องของผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยส่วนรวมแล้วบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกันจึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ (สวัสดี สุคนธ์รังสี, 2525, น.150)

พีรพรต หุ่นเจริญ (2525, น.17) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกลนุกูล (2540, อ้างถึงใน คำรง ศรีอร่าม, 2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการที่มีเพศต่างกัน ในสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิจัยที่กล่าวถึง พอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บุษบา รัตนมงคล (2551, น.147) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมรู้ถึงผลของความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายและรางวัลที่ได้รับ ฉัฐวุฒิ รสชั้น (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งเมฆ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพรณี วงศ์มณีกิจ (2547, น.56) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิจัยที่กล่าวถึง พอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมากหรือน้อยนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจต่อไป

3) รายได้

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระบบลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับความต้องการอันดับแรกคือความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ซึ่งในปัจจุบันนี้ การที่จะได้มาซึ่งปัจจัย 4 นั้นต้องขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละคนด้วย

บงกชธร เฟกนิล (2550, น. 65) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไปสูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 7,001-10,000 บาท

พงษ์เทพ จิระโร (2544, น.53) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้ที่รายได้น้อยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ รายได้มากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เช่นเดียวกัน ทั้งเป็นการเสริมแรงทางตรงและทางอ้อมกล่าวคือ ในทางตรงควรมีการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นอาจเสนอในรูปแบบการขึ้นเงินเดือน การมีเงินขยัน การมีเงินโบนัสในปลายปี ส่วนในทางอ้อมควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ นอกจากเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการด้านทัศนศึกษา การจัดการส่งเสริมด้านให้ความรู้ ตลอดจนสวัสดิการด้านครอบครัวของครูที่มีรายได้น้อย ควรมีขอบเขตที่กว้างมากขึ้นที่จะแสดงถึงความมั่นคงในอนาคต

1) ลักษณะงานที่ทำ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, น.59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วซิม (2542, น.8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำท้อให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง

(2546, น. 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธรวารธรรม พลหาญ (2543, น. 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536, น. 66 -70) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับเบอร์ (Burr, 1981, p. 3794 -A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮอริชเบิร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮอริชเบิร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สันนิษฐานทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยคำจูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements, 1983 , p.2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน(ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก(ปัจจัยคำจูง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ชุมชนแมนซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนด้า (Dereienda, 1988, p. 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วน ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538, น.99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill, 1984, p. 94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย

สุธี พนาวร และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553, น.167) กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่แรงจูงใจ คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าแม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบเป่าลุเป่าหมาย (สมยศ นาวิการ, 2549, น. 420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (Alderfer, 1972 , p. 204 อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, น. 162)

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 ,น. 210 - 212) กล่าวว่า การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่เหมาะสม งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคลมีอิสระในการทำงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ทั้งนี้การทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้าง ความพึงพอใจ

พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553, น. 5) ได้ให้ความหมายของ ลักษณะของงาน ไว้ว่า งานตามโครงสร้าง 4 ด้านของหลักการบริหารงานสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ประกอบด้วย 1)งานวิชาการ 2)งานงบประมาณ และการเงิน 3)งานบุคคล 4)งานบริหารทั่วไป ซึ่งครูหรือคณะสามารถปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบได้เอง เพียงลำพัง และสามารถพัฒนาความรู้และทักษะจากงานดังกล่าว

วัยชัย ศกุนตนาท (2555, น. 4) ได้ให้ความหมายของ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ ปริมาณงานที่เหมาะสม งานที่ทำความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะกระบวนการงานชัดเจน

สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติ

ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

2) ด้านความรับผิดชอบ

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529, น. 58) สอดคล้องกับ ธารวรรณ พลหาญ (2543, น. 8-9) ได้ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอจากการศึกษาเอกสารการวิจัยของอังคณา โกสิยัสวัสดิ์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนของไทย พบว่าปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์, 2534, น. 35-36) ส่วนอุบล ภัศระ (2535, น. 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้นอกจากนี้ สุภาดา คำสุชาติ (2536, น. 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบจะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554, น. 8) ได้ให้ความหมายของ ความรู้สึกรับผิดชอบ ไว้ว่า คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบสูง และเป็นงานที่ยากและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบไว้ว่า แรงจูงใจของครูในการทำงาน ที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กร การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญต่างๆ ในโรงเรียนเสมอ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ

วิชัย ศกุนตนาท (2555, น. 4) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญกับองค์กร มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวพนักงาน

ประเสริฐ นัครชัยศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัด และมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

สรุปว่า ความรับผิดชอบ คือ การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้รับผิดชอบนั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับตัวผู้รับผิดชอบงานด้วย จึงจะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวจนสำเร็จบรรลุผล เนื่องจากผู้ปฏิบัตินั้นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ

3) การยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, น. 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และ ธารวรรณ พลหาญ (2543, น. 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ สอดคล้อง กับบุศรา เตียรบรรจง (2546, น. 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในสถานะของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542, น. 8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การจากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523, น.52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ

อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสอดคล้องกับอุบล ภักระ (2535, น.70-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และสุภาดา คำสุชาติ (2536, น. 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ แตนนิง ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์ทกลุ่มตัวอย่างในด้านการยอมรับนับถือ เห็นว่า มีความสำคัญ เป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด (สนธิ คชสิทธิ์, 2524, น.19) และ เลสเตอร์ (Lester, 1987, p. 232-233 อ้างใน สมนึก พลอยประดับ, 2553, น.74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจากการศึกษาข้างต้น จะได้เห็นว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

บารุง กัดเจริญ และฉวีวรรณ กิณาวงศ์ (2527, น. 8) ได้ให้ความหมายของ ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกและภายในองค์กร โดยได้รับเกียรติ ได้มีความสำคัญ ทำให้เป็นที่ภาคภูมิใจ

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ให้ความหมายของ การได้รับการยอมรับ ไว้วางใจของครูที่เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเรื่องการสอน บุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถและขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ ได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตนและการสอน

พรศิลป์ ศรีเรืองไธ (2553, น.5) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ ไว้ว่า การที่ครูหรือคณะครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน ในด้านการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะโดยตรง เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือด้านอื่นๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาในงานบางประเภทที่จะต้องร่วมกันทำเป็นหมู่คณะหรือร่วมกันหลายฝ่าย รวมถึงการได้รับมอบหมายให้รับตำแหน่งงานที่สำคัญๆ

วิชัย ศกุนตนา (2555, น. 4) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันและระหว่างแผนก หรือ บุคคลอื่นๆทั้งในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ ไว้ว่า ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

สรุปว่า การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องของความคิดและความรู้ความสามารถ หรือได้รับความไว้วางใจในการให้ความรู้ คำแนะนำหรือดูแลนักเรียน หากบุคคลได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลดังกล่าวมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

4) เงินเดือน

เฮร์เบอร์ก มัสเนอร์ และซไมเคอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คนเกิดความพึงพอใจและยังเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, p. 113-115) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่สมเหตุสมผล บาร์นาร์ด (Barnard, 1966, pp. 140-149) ได้อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง คือ เงินที่ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน (ชาญชัย อาจิณสมภาร, 2541, หน้า 56) กล่าวคือ การที่บุคคลได้รับเงินค่าตอบแทนพอเหมาะกับค่าครองชีพ สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นและมีความมั่นคงในงานเขาก็จำทำงานได้ดี

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, น. 8) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขึ้นพื้นฐาน ไว้ว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่น ๆ แล้วตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น. 8) ได้ให้ความหมายของ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆที่ครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุยได้รับเหมาะสมกับงาน และสามารถมีโอกาสเลื่อนสูงขึ้นตามคุณภาพของงานและยังชีพได้อย่างเหมาะสม

วัยชัย สกุนตนาถ (2555, น. 4) ได้ให้ความหมายของ เงินเดือนไว้ว่า เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน มีมาตรฐานเงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน การจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนด และเงินเดือนหรือผลประโยชน์เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของ เงินเดือนและสวัสดิการ ไว้ว่า รายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน สวัสดิการเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและบริการต่างๆมีความเหมาะสม ข้าราชการในหน่วยงานมีการพูดถึงเรื่อง อัตราเงินเดือนที่เป็นธรรม เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสม สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้ และรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

สมยศ นาวิการ(2549) ปัจจัยด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ทำให้พอรู้ได้ว่ามีครูอีกหลายคนที่ต้องเป็นเหยื่อของสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ การหาอาชีพเสริมหรือลาไปพิเศษ จึงเข้ามามีบทบาทควบคู่กับธุรกิจขายตรงนายหน้าที่ดินหรือแม้แต่การขายประกัน ซึ่งก็ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่โดยมองว่าไม่เป็นความประพฤติเยี่ยงครู ปัจจุบันไม่แปลกใจเลยว่า “เมื่อก่อนเราเคยเห็นครูหอบหนังสือเล่มหน้า แต่วันนี้ครูจะหันมาหอบสินค้าขายตรง”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้กล่าวว่า การใช้มาตรการเชิงนโยบาย ในด้านการให้ค่าตอบแทนที่สูงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพครู ได้อย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกัน ก็พบว่าในระบบโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพมักจะไม่มีมาตรการตามมาตรการนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ของประเทศญี่ปุ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าด้วยการฝึกอบรมครูมืออาชีพ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้อง

กับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. ก: 24) แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย โดยยกตัวอย่างโครงการ Future Learning and Teaching Programme หรือ FLAT เป็นโครงการสนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครูและหมวดวิชาละ 5000 – 10,000 ปอนด์ทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปว่า เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูง เหมาะสมกับการรับผิดชอบของงาน ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การมีสวัสดิการหรือรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ที่มาจากการพิจารณาที่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์นั้น จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เฮร์เบอร์ก มีสเนอร์ และชไมเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, p. 113-115) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า หมายถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไปว่าจะเป็นการกระทำหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

ล็อก (Lock, 1976, p. 302 อ้างถึงใน อรนุช พรินทร์, 2546, น. 31) ให้ความเห็นว่าเพื่อร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงมีความเป็นมิตรพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966) เห็นว่าความตั้งใจทางสังคมหมายถึง หากความสัมพันธ์อันมิตรเป็นไปได้อย่างดี จะเกิดความผูกพันและพอใจที่จะได้ร่วมงานกับองค์กร

ควากแมน (Kwakman 2003, p. 149 – 170) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

2. การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เป็นการเรียนรู้อย่างแบบมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะทำงาน เกิดจากการร่วมมือ ร่วมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับ สารสนเทศใหม่ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้

3. การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียนรู้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542, น. 5 - 8) ได้กล่าวถึง ระบบครูของประเทศไทย ในปัจจุบันว่าครูยังขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำ นักวิชาการท้องถิ่นและชุมชน ทำให้ครู ไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืนตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครู และสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) คนเรามีความต้องการที่มีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม้ตรีจากบุคคลที่แวดล้อม ตามทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่ผู้บริหารควร จะมีการส่งเสริมให้บุคคลกรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อบุคคลภายนอกด้วย (Alderfer, 1972, p. 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา 2553, น. 162)

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden & Sherman, 1968, p. 306-309) ได้กล่าวถึงว่าสิ่งจูงใจ ทางบวก คือ การยอมรับนับถือระหว่างผู้ร่วมงานและทำให้เกิดความพึงพอใจ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น.7) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธระหว่างบุคคล ไว้ว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่างๆ คือ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครู และหน้าที่การงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ทั้งนี้พิจารณาถึงความร่วมมือ ในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกัน การยอมรับในด้านการมีศีลธรรมอิทธิพล ความสนใจ ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู และความสัมพันธ์ของกับผู้บังคับบัญชา

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554, น.8) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า การประสานสัมพันธ์ของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียน อันแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความช่วยเหลือ ความเสมอภาค และ ความยุติธรรม

วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า ความต้องการของครูที่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความ เป็นกันเองและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ

สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนและผู้ปกครอง พுகุญ และติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความเป็นกันเอง

ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไว้ว่า การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบปัญหาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ทราบ หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงทุกข์สุขและเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

สรุปว่า การทำงานใดๆก็ตาม หากได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเป็นมิตร มีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลทำให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากขาดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เบื่อหน่าย ท้อแท้ และเกิดความรู้สึกไม่อยากปฏิบัติงาน

6) สภาพแวดล้อมการทำงาน

เฮอริเบอริก มัสเนอร์ และชไมเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, p. 113-115) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานหรือ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้มีบุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อการปฏิบัติงานนั่นเอง

หวน พิณรุฬพันธ์ (2548,น.35) ได้พูดถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อากาศ แสง เสียง กลิ่น จนถึงความรู้สึก อารมณ์ ความเครียด และบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร สดชื่น แจ่มใส

ไพพลก หนูมี (2536, น.39) ได้สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมงานที่ปฏิบัติ เช่น จำนวนงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในที่ทำงานผู้บริหารต้องจัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพร่างกาย และด้านวิชาการของครู รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบอยู่ด้วย

สมยศ นาวิการ (2549, น. 397-398) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวมปัจจัยทางกายภาพ และจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันในความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ เราพบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่สุดและสิ่งแวดล้อมสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยเลยแต่มีแรงจูงใจสูงมาก

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, น. 7) ได้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพอาคารความพอเพียง เหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการใช้อุปกรณ์

วิเชียร วิทยอุดม (2548, น. 8) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมของการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น บ้านพักครู สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน การคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานมีความสะอาดสวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดิสมิวิลด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลต่อการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มากที่สุด โดยปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในระดับที่มากที่สุด โดยปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

สมยศ นาวิการ (2549, น. 420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะวันทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง พนักงานจะมีความคาดหวังถึงสถานที่ทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สมาคมสถาบันการศึกษาธนาคารและการเงินไทย (2546, น. 210 -212) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะผ่านทางด้านกายภาพหรือทางด้านจิตใจหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก องค์การที่จัด

สภาพแวดล้อมไม่ดี เช่น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเผชิญกับฝุ่น ความร้อน เสียง แสง ความสั่นสะเทือน จะทำให้คนงานท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ในขณะที่เดียวกันสภาพการทำงานที่ดีเกินไป เช่น อยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุปกรณ์การทำงานพร้อม อาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเลยก็ได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก ที่ได้กล่าวว่า สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร ที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (Herzberg and et.al 1959, p. 113-115 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554 ,น. 64-65)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2542, น.5-8) ได้กล่าวถึงภาระงานของครูว่าเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพูดถึงค่อนข้างมากในทุกกรณี ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู หลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหาเชิงปริมาณ ทำให้ครูบางคนต้องสอนสัปดาห์ละ 25- 30 คาบ ทั้งนี้สอดคล้องกับ วรียพร แสงนภาพร (2550, น. 81) ได้กล่าวว่าการขาดแคลนครู เป็นปัญหาสำคัญ เพราะครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งการขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ชุกรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรง ทำให้ครูต้องรับภาระทุกอย่าง งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนของนักเรียนที่น้อย อาจไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างพอเพียง ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้ (อ้างถึงใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, น. 64-65)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะดวกสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี จะมีผลต่อแรงจูงใจเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

7) การปกครองบังคับบัญชา

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, น. 81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำทาย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น

เซอร์เบอร์ก มัสเนอร์ และชไมเดอร์แมน (1959, p. 113-115) ได้กล่าวถึงการปกครอง บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำด้านวิชาการ หรือทาง เทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ชาลนชัย อาจิณสมาจาร, 2541, น. 108) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคล ของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความคิดของมนุษย์คนแต่ละคนจะมีลักษณะ และความสามารถที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาที่ต้องค้นหาจุดแข็งของบุคคลกรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขา ก็พยายามทำให้ดีที่สุด เพราะเมื่อบุคลากรทำอะไรตามความสนใจและความชอบของตนเอง เขาก็ พยายามทำให้ดีที่สุดและผลตอบแทนที่เขาได้รับคือความพอใจซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายของกลุ่ม

กีเซล (1971 อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2542, น. 198) กล่าวว่า ความสามารถในการ บังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติหน้าที่เบื้องต้นทางการจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์การ การมีอิทธิพลและการควบคุมงานของผู้อื่น

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, น. 8) ได้ให้ความหมายของ การปกครองบังคับบัญชา ไว้ว่า แนวทางที่ผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนมีความยุติธรรม รวมถึงลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร

สรุปว่า การปกครองบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง เพราะ การปกครองบังคับบัญชานั้นมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การปกครองบังคับบัญชานั้น ไม่ใช่เป็นการออกแต่เพียงคำสั่งเท่านั้น หากแต่เป็นการใช้ทักษะ ในการบริหารคน การเรียนรู้คน ความประพฤติ การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความคิดความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้งให้ผู้ร่วมงานได้รับความชอบ ความเที่ยงธรรม มีความเป็นผู้นำ ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ยังไม่เคยมีผู้ใดทำวิจัยมาก่อน แต่ได้มี เรื่องการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปยุตธนา อมรปิยะกิจ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันเมื่อส่งเสริมความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมก็จะเกิดความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมด้วย

กมลรัตน์ ศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ส ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชาติรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีแรงสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 447, 446 และ 317 ตามลำดับ

พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เพศหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้าน

บึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

กันสร แสงศรีจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านคู จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู คือ ด้านการยอมรับรับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยการบริหารรักษา พบว่าด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด บุคลากรทางเทศบาลบ้านคูเห็นว่า ด้านการบริหารงานการพัฒนามูลกรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือว่ายังเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน

ศรีอนันต์ สีดางาม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหารมีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ (ร้อยละ 68.8) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่พนักงานส่วนตำบล มีทัศนคติที่ดีมากที่สุด คือ ความพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานใน อบต. ร้อยละ (85.40) รองลงมาคืองานที่ทำอยู่ มีประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ (ร้อยละ 83.9) ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (70.1) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 83.9) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ 77.4) ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 76.6) สำหรับการประเมินผลสำเร็จของพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.5) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความคิดริเริ่ม (ร้อยละ 82.3) รองลงมาคือด้านปริมาณงาน (ร้อยละ 82.5) ด้านคุณภาพงาน (ร้อยละ 69.3) และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ (ร้อยละ 63.5) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (ร้อยละ 57.6)

อรรถพล สีหนาจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชาความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไปแบบไม่คงที่ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ พนักงานยังขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารจัดการ ยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม และขาดความรักสามัคคีในการทำงาน

ปภ พวรรณพิรุณ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ และเปรียบเทียบปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบรวมด้านพบว่า ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างมาก สำหรับด้านการได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การยอมรับนับถือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความก้าวหน้า ความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง

นิพนธ์ พรหมจารี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้าย ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

และรายได้โดยรวมและเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ไม่มีการประสานงาน ไม่ทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารงาน บุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และลูกจ้างขาดการ ฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน

นริศรา มหาพรหมวัน (2550) ได้ศึกษาเรื่องของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนเอกชนฯ ตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตามขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนพบว่าตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และด้านการตัดสินใจปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อุทัย ยอดคงดี (2553) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การผินีกำลังในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ความเอื้ออาทรต่อกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงาน 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ การนิเทศงาน นโยบาย และการบริหารงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนที่มีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ)โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก($r = 0.749$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.868$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01

อมรภพ อมรด (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยในด้านต่างๆ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในงาน

ราธแมน (Rathmann : 1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเซอเรน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน

จาร์เนกิน (Jamagin : 2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในอาจารย์ใหญ่ซึ่งส่งผลต่อขวัญของครูพบว่าครูมีขวัญในระดับปานกลางในขณะที่อาจารย์ใหญ่รับรู้ตนเองในภาวะผู้นำระดับสูงกว่าระดับที่พบในงานวิจัยที่มีอยู่ และชี้ว่าเชื่อมต่อการปฏิบัติในภาวะผู้นำบ่อยมากกว่าการรับรู้ของครู มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปี หรือน้อยกว่ากับครูประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี และมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำและขวัญของครู 5 ปี

แอนน์และมันสัน (Anne and Munson , 2002 อ้างใน อุทัย ยอดคงดี, 2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การขาดแรงจูงใจของครูส่งผลต่อการทำงานในสถาบันการศึกษา” จากผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาใช้อำนาจแยกครูออกเป็นหลายระดับ ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาและความพึงพอใจของครู เสถียรภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลไปในทางบวก

Karen D. Carpenter (1988, อ้างใน อุทัย ยอดคงดี, 2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนพยาบาลระดับปริญญาตรี พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลระดับกลางของสหรัฐอเมริกาพึงพอใจต่อความมั่นคงของงานที่ทำอันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของพวกเขาที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้และท้าทายความสามารถของพวกเขา เขาจะพึงพอใจมากกว่าหากมีความเป็นอิสระมีการพึ่งพาตนเองและมีเสรีภาพในการตัดสินใจมากกว่าที่จะได้รับงานที่พึงพอใจหรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ

เพค (2002 อ้างใน อมรภพ อะมริต, 2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพยายามของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน” จากผลการศึกษาพบว่า รางวัลจากการทำงาน ระบบการบริหาร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การมอบหมายงานและบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูบรรจุใหม่ และครูบรรจุใหม่มีความปรารถนาที่จะสอนวิชาที่ตนถนัด นอกจากนี้ยังพบว่าครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องมีปัจจัยค่าจูงใจและเกี่ยวข้องกับครูบรรจุใหม่ ซึ่งจะช่วยให้งานที่มอบหมายประสบผลสำเร็จมากขึ้น ครูใหญ่ย่อมต้องเผชิญอยู่เสมอกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะเป็นรางวัลสำหรับครูบรรจุใหม่ สถานะ ระดับนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จะช่วยกระตุ้นให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปาปาโดเปาโลส (2003 อ้างใน อมรภพ อะมริต, 2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูฝึกหัดในมหาวิทยาลัยนอร์ทเทินมาเรีย่น่า” จากผลการศึกษาพบว่า ตัวทำนายภาพอนาคตในด้านความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร วิธีปฏิบัติ มนุษย์สัมพันธ์ในการนิเทศ เทคนิคการนิเทศและสภาพทำงาน ไม่ใช่สิ่งสำคัญหรือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูฝึกหัด

อเล็กซ์ซานเดอร์ (2003 อ้างใน อมรภพ อะมริต, 2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนในเครือ ศาสนจักรอัลเบลด้า” จากผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันหลากหลาย โดยสัมพันธ์กับอายุ ประสบการณ์การสอนโดยภาพรวมทั้งหมด ขนาดของชั้นลักษณะของสัญญาจ้างงาน ระดับการศึกษา การสั่งงาน งานที่รับผิดชอบขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความห่างไกลจากบ้านมาโรงเรียน มีความสัมพันธ์ไม่มากนักกับเพศของครู หรือครูใหญ่ และการมอบหมายงานตามประสบการณ์ มุมมองภายในของการสอนได้สร้างระดับของความพึงพอใจในเกือบทุกสถานการณ์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนครู และครูใหญ่สัมพันธ์กับความสำเร็จในระดับที่สูง ความหวังอาชีพครูตลอดไปเป็นความพึงพอใจสูงสุด และในส่วนของ

ความพึงพอใจดังกล่าวมีการกระตุ้นทางปัญญา การส่งเสริมการพัฒนาทางสติปัญญาก็มีส่วนเช่นกัน โดยปกติวิสัยนั้นสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมาจากภายนอก เช่น อัตราการจ่ายเงินเดือน นโยบายของผู้จัดการ วัสดุอุปกรณ์

โอโกมากะ (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงความปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในงาน การได้รับการยกย่องนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า แรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

แรนดอล (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาคู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ชี้ให้เห็นว่า การสร้างขวัญให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นสิ่งที่มีการสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม

2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากข้อมูลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ความรับผิดชอบ 3) การยอมรับนับถือ 4) เงินเดือน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 20 แห่ง รวม 496 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ครู (เพศชาย)	ครู (เพศหญิง)	จำนวนครูทั้งหมด
1	กุลดิศวิทยานุสรณ์	9	12	21
2	ศรีปัญญา	7	10	17
3	วีรสัมพันธ์วิทยา	5	12	17
4	แสงธรรมวิทยา	5	7	12
5	โชติวิทยา	6	9	15

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ครู (เพศชาย)	ครู (เพศหญิง)	จำนวนครูทั้งหมด
6	อนุบาลพร้อมจิต	20	24	44
7	อุดมวิทยา	24	29	53
8	สมทอทอดศึกษา	25	26	51
9	ศิริรัตน์วิทยา	4	19	23
10	เพชรบูรณ์การ์เด็นฮิลล์	5	9	14
11	วัดชัยบอนวิทยา	4	9	13
12	ใจจางศึกษา	10	15	25
13	บุญลักษณ์วารานุสรณ์	15	15	30
14	पालพันธ์วิทยา	3	21	24
15	วิทยานนท์ศึกษา	9	7	16
16	เซนกาเบียลสันติพัฒนา	15	17	32
17	สัมพันธวิทยา	15	24	39
18	อนุบาลกาญจนา	5	13	22
19	เพชรพินิตศึกษา	5	13	18
20	ศิริวัฒน์วิทยา	3	15	18
	รวม	190	306	496

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Taro Yamane ดังนี้ (วิชิต อุ๋อัน, 2553, น. 164) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ .05)

$$\text{แทนค่า } n = 496 / 1 + 496 (0.05)^2$$

$$n = 227.43 \text{ คน}$$

สรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 227 คน

2) การสุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนตัวอย่าง 227 คน ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่สอนในสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองและนอกเมือง จำนวนทั้งสิ้น 10 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้การแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2549 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 คน ลงมา
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 501-1,000 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,001-1,500 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	กลุ่มตัวอย่างครู (เพศชาย)	กลุ่มตัวอย่างครู (เพศหญิง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
1	สถานศึกษาขนาดเล็ก				
1.1	วิธสัมพันธวิทยา	380	5	10	15
1.2	แสงธรรมวิทยา	250	5	7	12
1.3	เพชรพินิตศึกษา	498	5	10	15
	รวมทั้งสิ้น		15	27	42
2	สถานศึกษาขนาดกลาง				
2.1	กุศลศิวิธานุสรณ์	544	9	7	16
2.2	ศิริรัตน์วิทยา	674	19	10	29
2.3	บุญญรักษ์วารานุสรณ์	528	15	10	25
2.4	ปาลพันธู์วิทยา	701	3	10	13

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน นักเรียน (คน)	กลุ่ม ตัวอย่างครู (เพศชาย)	กลุ่ม ตัวอย่างครู (เพศหญิง)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด
	รวมทั้งสิ้น		46	37	83
3.	สถานศึกษาขนาดใหญ่				
3.1	อนุบาลพร้อมจิต	1,063	20	15	35
3.2	อุดมวิทยา	1,336	18	15	33
3.3	สมอทอดศึกษา	1,193	19	15	34
			57	45	102
	รวมทั้งสิ้น		118	109	227

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ (แบบมีโครงสร้าง) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามตัวแปรที่ศึกษา โดยอาศัยแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแบบสอบถามเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านเงินเดือน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน 7) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบปลายปิดแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ระดับการตัดสินใจ
5	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมาก
3	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือในส่วนที่ 2 มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยกำหนดความสำคัญของระดับการตัดสินใจ โดยจัดชั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ (\text{ช่วงชั้น}) & \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลความหมายครั้งนี้ ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนกลาง (Mid Point) ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1981, p. 182) ดังนี้

4.21– 5.00	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นแบบปลายเปิด แบ่งเป็นส่วนของครูและส่วนของผู้บริหาร

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3.3.2 สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

3.3.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง การครอบคลุมเนื้อหา และความเที่ยงตรง เพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์มากที่สุด

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.202-204)

3.3.5 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วและมีความสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามจากครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 10 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองจำนวน 227 ฉบับ

3.4.3 ผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 10 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร จำนวน 227 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	118	52.00
หญิง	109	48.00
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 23-30 ปี	90	39.60
ตั้งแต่ 31-39 ปี	103	45.40
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	34	15.00
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา อายุตั้งแต่ 23-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 และที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 1-5 ปี	90	39.60
ตั้งแต่ 6-10 ปี	100	44.10
ตั้งแต่ 11-15 ปี	26	11.50
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	11	4.80
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ต่อมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.50 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 8,000 - 12,000 บาท	95	41.90
ตั้งแต่ 12,001 - 15,000 บาท	103	45.40
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	29	12.80
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ตั้งแต่ 12,001 - 15,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็น(ร้อยละ 45.40) รองลงมา รายได้ตั้งแต่ 8,000 - 12,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป มีน้อยที่สุดคือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านปกครองบังคับบัญชา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5 – 4.12

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (ภาพรวม)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.79	มาก	6
2. ความรับผิดชอบ	3.99	0.79	มาก	4
3. การยอมรับนับถือ	4.05	0.68	มาก	3
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.95	0.84	มาก	7
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.68	มาก	2
6. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.99	0.79	มาก	4
7. ปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.67	มาก	1
รวม	4.02	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.74) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้าน ลักษณะงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.63	มาก	4
2. ได้รับมอบหมายงานตรงกับวุฒิ การศึกษาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา	4.00	0.76	มาก	2
3. พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.86	มาก	6
4. มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการ สอน	3.94	0.78	มาก	5
5. มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในการวัดและประเมินผลของ ผู้เรียน	4.00	0.83	มาก	2
6. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	4.02	0.86	มาก	1
รวม	3.96	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้าน ลักษณะงานที่ทำ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. = 0.79) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานตรงกับ วุฒิการศึกษาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.76) และ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.83) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ที่สุดคือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย	4.22	0.64	มาก	1
2. รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนหรืองานที่เกี่ยวข้อง	3.79	0.98	มาก	3
3. มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.75	มาก	2
รวม	3.99	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.79) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.75) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. สามารถสร้างการยอมรับและความ เชื่อถือจากการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.70	มาก	1
2. สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.07	0.68	มาก	1
3. ได้รับความไว้วางใจในขณะ ปฏิบัติงาน	4.05	0.70	มาก	3
4. ได้รับการชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.04	0.66	มาก	4
5. ได้รับความชมเชยเมื่อผลงานของท่าน สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.00	0.65	มาก	5
รวม	4.05	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.68) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สามารถสร้างการยอมรับและความเชื่อถือจากการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.70) ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.70) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับความชมเชยเมื่อผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ได้รับเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับอาชีพ	4.04	0.79	มาก	1
2. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.85	มาก	4
3. ได้รับสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.89	0.89	มาก	3
4. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ จากการปฏิบัติงาน เป็นไปตาม ความรู้ ตามความสามารถ และ ผลงาน	4.00	0.82	มาก	2
รวม	3.95	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.84) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ได้รับเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบจากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามความรู้ ตามความสามารถ และผลงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.79) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1. ท่านและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี เอาใจใส่และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.04	0.75	มาก	6
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.65	มาก	5
3. สามารถเป็นที่พึ่งพาให้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.15	0.70	มาก	1
4. ทำงานอย่างมีความสุข	4.09	0.72	มาก	4
5. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	4.03	0.69	มาก	7
6. ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	4.11	0.66	มาก	2
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน	4.01	0.62	มาก	8
8. สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและมีความสุขความยินดีในการทำงานร่วมกัน	4.10	0.68	มาก	3
รวม	4.08	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.68) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สามารถเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ใฝ่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				
1. สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	3.97	0.82	มาก	4
2. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงานที่อยู่ใน สภาพดี พร้อมใช้งาน	4.01	0.78	มาก	1
3. สภาพห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.78	มาก	2
4. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มี เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของ นักเรียน	4.00	0.77	มาก	2
5. สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	3.95	0.81	มาก	5
รวม	3.99	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.79) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานที่อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ สภาพห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.78) ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.77) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
ด้านปกครองบังคับบัญชา				
1. มีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองด้วยความยุติธรรม	4.19	0.64	มาก	3
2. มีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองด้วยความเมตตา	4.23	0.72	มาก	2
3. มีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.05	0.53	มาก	9
4. มีผู้บังคับบัญชา ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำ	4.16	0.61	มาก	6
5. มีผู้บังคับบัญชา ที่มีสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้	4.09	0.73	มาก	8
6. มีผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความช่วยเหลือรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาย่างมีกัลยามิตร	4.13	0.77	มาก	7

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
ด้านปกครองบังคับบัญชา				
7. มีผู้บังคับบัญชา ที่ติดตามการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.67	มาก	5
8. มีผู้บังคับบัญชา ที่มีการประเมินการ ปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	4.25	0.69	มาก	1
9. มีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองโดย หลักธรรมมาภิบาล	4.19	0.65	มาก	3
รวม	4.16	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านปกครองบังคับบัญชาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผู้บังคับบัญชา ที่มีการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติและเสมอภาคมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ มีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองด้วยความเมตตา ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีผู้บังคับบัญชา ที่มีสมารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผู้ศึกษาทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13 – 4.37

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	เพศชาย (n=118)		เพศหญิง (n=109)		t	P- Value
	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)		
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.91	0.63	4.02	0.64	1.741	.188
ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.56	4.10	0.60	7.743	.006**
ด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.53	4.12	0.54	3.684	.056
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.89	0.78	4.01	0.67	1.569	.212
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.50	4.13	0.54	2.095	.149
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.93	0.47	4.05	0.70	1.928	.166
ด้านปกครองบังคับบัญชา	4.13	0.66	4.19	0.45	1.004	.318
รวมทุกด้าน	3.97	0.59	4.09	0.59	1.910	.057

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ

ประเด็น	อายุ	\bar{X}	(S.D.)	f	P-Value
ด้านลักษณะงานที่ทำ	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.82	.692	6.436	.002**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.12	.560		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.84	.615		
ด้านความรับผิดชอบ	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.82	.575	11.765	.000**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.19	.557		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.84	.540		
ด้านการยอมรับนับถือ	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.92	.577	4.818	.009**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.15	.480		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	4.10	.535		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.74	.746	10.129	.000**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.18	.642		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.82	.767		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.96	.565	5.991	.003**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.20	.468		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	4.00	.473		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.83	.721	9.055	.000**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.19	.607		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.79	.653		
ด้านปกครองบังคับบัญชา	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	4.11	.448	1.583	.208
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.22	.434		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	4.11	.542		
รวม	- ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.88	.502	10.091	.000**
	- ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.17	.454		
	- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.92	.453		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยจะทำการหาคู่ต่างในตารางที่ 4.15-4.21

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.68	3.68	3.68
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.68	-	.302*	.016
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.02	-	-	.286
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.62	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.82	4.19	3.84
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.82	-	.369*	.021
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.19	-	-	.348*
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.84	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี และ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ด้านการยอมรับนับถือรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.92	4.15	4.10
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.92	-	.232*	.184
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.15	-	-	.048
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.74	4.18	3.82
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.74	-	.441*	.080
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.18	-	-	.361*
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.82	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี และ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.96	4.20	4.00
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.96	-	.246*	.045
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.20	-	-	.200
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	4.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.83	4.19	3.79
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.83	-	.364*	.038
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.19	-	-	.402*
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.79	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี และ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมรายคู่ระหว่างอายุต่างกัน

	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 23-30 ปี	ตั้งแต่ 31-39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.88	4.17	3.92
ตั้งแต่ 23-30 ปี	3.88	-	.294*	.044
ตั้งแต่ 31-39 ปี	4.17	-	-	.250*
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.92	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 23-30 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี และ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	ระยะเวลา	\bar{X}	(S.D.)	f	P-Value
ด้านลักษณะงานที่ทำ	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.71	.744	9.035	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	.506		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.06	.481		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.18	.418		
ด้านความรับผิดชอบ	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.76	.591	8.719	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.16	.547		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.10	.479		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.12	.583		
ด้านการยอมรับนับถือ	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.86	.617	8.052	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	.435		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.22	.423		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.42	.424		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.61	.778	12.156	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.18	.616		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.13	.601		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.16	.594		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.89	.547	6.858	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.21	.488		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.15	.450		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.24	.271		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.76	.741	6.773	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	.609		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.23	.482		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.84	.747		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประเด็น	ระยะเวลา	\bar{X}	(S.D.)	f	P-Value
ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.76	.741	6.773	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	.609		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.23	.482		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.84	.747		
ด้านปกครองบังคับ บัญชา	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.02	.512	5.147	.002**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.24	.405		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.29	.396		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.35	.293		
รวม	- ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.80	.525	11.771	.000**
	- ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.17	.439		
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.16	.348		
	- ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.18	.263		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยจะทำการหาคู่ต่างในตารางที่ 4.23-4.30

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.71	4.14	4.06	4.18
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.71	-	.438*	.352	.476
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	-	-	.086	.038
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.06	-	-	-	.124
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.18	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.76	4.16	4.10	4.12
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.76	-	.401*	.343	.362
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.16	-	-	.057	.039
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.10	-	-	-	.019
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.12	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการยอมรับนับถือ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.86	4.14	4.22	4.42
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.86	-	.282*	.360*	.563*
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	-	-	.077	.280
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.22	-	-	-	.203
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.42	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.61	4.18	4.13	4.16
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.61	-	.571*	.514*	.548
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.18	-	-	.058	.023
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.13	-	-	-	.034
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.89	4.21	4.15	4.24
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.89	-	.313*	.262	.347
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.21	-	-	.051	.034
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.15	-	-	-	.085
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.76	4.14	4.23	3.84
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.76	-	.382*	.471*	.076
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.14	-	-	.089	.306
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.23	-	-	-	.394
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.84	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชา รายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		4.02	4.24	4.29	4.35
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.02	-	.212*	.263	.330
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.24	-	-	.051	.118
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.29	-	-	-	.067
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านปกครองบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมเป็นรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.80	4.17	4.16	4.18
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.80	-	.371*	.366*	.386*
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.17	-	-	.004	.014
ตั้งแต่ 11-15 ปี	4.16	-	-	-	.019
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.18	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามรายได้

ประเด็น	รายได้	\bar{X}	(S.D.)	f	P-Value
ด้านลักษณะงานที่ทำ	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.76	.715	8.760	.000**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	.563		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.11	.419		
ด้านความรับผิดชอบ	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.88	.621	4.223	.016**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	.545		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	3.94	.557		
ด้านการยอมรับนับถือ	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.94	.588	5.550	.004**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.08	.491		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.30	.426		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.69	.810	12.526	.000**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.09	.617		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.30	.544		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	4.00	.525	1.659	.193
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.14	.540		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.10	.408		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.89	.743	2.444	.089
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.10	.616		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	3.91	.679		

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ประเด็น	รายได้	\bar{X}	(S.D.)	f	P-Value
ด้านปกครองบังคับ บัญชา	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	4.07	.528	5.682	.004**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.19	.404		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.38	.292		
รวม	- ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.88	.550	6.603	.002**
	- ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	.455		
	- ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.14	.279		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยจะทำการหาคู่ต่างในตารางที่ 4.32-4.4.37

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านลักษณะงานที่ทำ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		3.76	4.11	4.11
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.76	-	.347*	.350*
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	-	-	.002
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.11	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		3.88	4.11	3.94
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.88	-	.236*	.065
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	-	-	.171
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	3.94	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการยอมรับนับถือ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		3.94	4.08	4.30
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.94	-	.145	.360*
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.08	-	-	.215
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.30	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		3.69	4.09	4.30
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.69	-	.403*	.615*
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.09	-	-	.212
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.30	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชา รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		4.07	4.19	4.38
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	4.07	-	.122	.311 *
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.19	-	-	.189
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.38	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาทจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านปกครองบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านปกครองบังคับบัญชา รายคู่ระหว่างรายได้ต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 8,000-	ตั้งแต่ 12,001-	ตั้งแต่ 15,000 บาท
		12,000 บาท	15,000 บาท	ขึ้นไป
		3.88	4.11	4.14
ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท	3.88	-	.227*	.259*
ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท	4.11	-	-	.032
ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป	4.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (ส่วนของครู)

ปัญหา	ความถี่	แนวทางการแก้ไข	ความถี่
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
- งานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มี - งานที่ไม่ตรงกับวิชาความรู้ ความสามารถที่มีและถนัด	6	- ผู้บริหารควรมีหลักการพิจารณาในการใช้คนให้ เหมาะสมกับงานควรมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร มากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ จะได้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน - ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น เพราะความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่ครูได้รับมอบหมายนั้น หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐาน ที่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	แนวทางการแก้ไข	ความถี่
ด้านความรับผิดชอบ			
- ถูกให้รับผิดชอบในหลายงานหลายหน้าที่และขาดความชัดเจน	5	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารควรให้คำแนะนำครูในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ที่ครูรับผิดชอบ ควรกระตุ้นให้ครูมาทำงานเป็นประจำ มีผลทำให้งานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ - ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการแต่งตั้งครูให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครูที่รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถ 	1

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	แนวทางการแก้ไข	ความถี่
ด้านการยอมรับนับถือ			
- เป็นไปได้ยาก เนื่องจากยังติดอยู่กับระบบอาวุโส	1	- เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพและความสามารถ - ผู้บริหารควรรับการยอมรับข้อเสนอหรือแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มใจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูอย่างสม่ำเสมอ ชมเชยบุคลากรในสังกัดอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น - ผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก งานในหน้าที่ให้ครูได้ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และผู้บริหารควร แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจ ส่งผลในการกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
- เงินเดือนหักค่าใช้จ่ายต่างๆยังไม่พอเลี้ยงชีพ	3	-	-
-	-	-	-

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	แนวทางการแก้ไข	ความถี่
ด้านการยอมรับนับถือ			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
-		- จัดกิจกรรมหรือจัดอบรมสัมมนาของเพื่อนครูเพื่อกระชับความสัมพันธ์ เสริมสร้างความสามัคคี	3
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
- อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมทั้งห้องทำงานยังไม่เพียงพอ	2	ตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้น่าทำงาน -จัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้งาน	4
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
-	-	-	-

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า งานที่ทำไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มี หรือวิชาความรู้ความสามารถที่มีและถนัด ($n = 6$) ด้านความรับผิดชอบครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ถูกให้รับผิดชอบในหลายงานหลายหน้าที่และขาดความชัดเจน ($n = 5$) ด้านความรับผิดชอบครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เป็นไปได้ยาก เนื่องจากยังติดอยู่กับระบบอาวุโส ($n = 1$) เงินเดือนและสวัสดิการ ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เงินเดือนหักค่าใช้จ่ายต่างๆยังไม่พอเลี้ยงชีพ ($n = 3$) สภาพแวดล้อมการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมทั้งห้องทำงานยังไม่เพียงพอ ($n = 2$) และผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ และ ด้านความรับผิดชอบ ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรกำหนดลักษณะงานและนโยบายให้ชัดเจน ($n = 3$) และ ($n = 1$)

ด้านการยอมรับนับถือ ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพและความสามารถ (n = 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า จัดกิจกรรมหรือจัดอบรมสัมมนาของเพื่อนครู เพื่อกระชับความสัมพันธ์ เสริมสร้างความสามัคคี (n = 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้น่าทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับนำใช้งาน(n=4)

ตารางที่ 4.39 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (ส่วนของผู้บริหาร)

ปัญหา	ความถี่ (n)	แนวทางการแก้ไข	ความถี่ (n)
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
- โรงเรียนเอกชนหลายแห่งสามารถจ้างบุคลากรได้จำกัด และอีกทั้งยังขาดแคลนบุคลากรที่ตรงตามสายงาน - โรงเรียนจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานโดยไม่ตรงตามสาขาวิชาบ้างในบางครั้งเนื่องจากการขาดแคลนครูเฉพาะเอก	14	- อธิบายให้ทราบถึงความจำเป็นและบริบทของสถานศึกษา	14
ด้านความรับผิดชอบ			
- ครูหนึ่งคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า 1 อย่าง เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถจ้างบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นได้	9	- อธิบายให้ทราบถึงความจำเป็นและบริบทของสถานศึกษา	8

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่ (n)	แนวทางการแก้ไข	ความถี่ (n)
ด้านการยอมรับนับถือ			
- ยังไม่เชื่อมั่นและยังไม่มั่นใจในความคิดและศักยภาพของครูรุ่นใหม่	7	- ครูรุ่นใหม่ต้องเร่งแสดงศักยภาพของตนเองให้ครูท่านอื่นและผู้บริหารสถานศึกษาเห็น อีกทั้งผู้บริหารจะต้องเปิดกว้าง	7
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
- โรงเรียนไม่สามารถจ่ายเงินเดือนได้ตามที่ต้องการ - โรงเรียนไม่สามารถจ่ายเงินได้ตามที่รัฐบาลกำหนด - ครูมักเรียกร้องค่าตอบแทนที่สูงเกินกว่าที่โรงเรียนจะสามารถบริหารจัดการได้	18	- อธิบายให้ทราบถึงความจำเป็นและบริบทของสถานศึกษา - มีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนตามผลงานและการทุ่มเทในการทำงาน - จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากปกติที่ได้อยู่แล้ว แม้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยแต่สามารถทำให้เข้าไปนั่งในใจคนได้	18

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่ (n)	แนวทางการแก้ไข	ความถี่ (n)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
- มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และมีการตั้งประเด็นว่าครูท่านใดผู้บริหารชอบหรือเข้าข้าง - มีอำนาจมีดแอบแฝงในหมู่ครูด้วยกัน คอยต่อต้านนโยบายต่างๆของผู้บริหารสถานศึกษา	10	- จัดอบรมหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ - มีช่วงเวลาและมุม/ห้องให้ครูได้พักผ่อนหลังสอนเพื่อใช้ทำกิจกรรมส่วนตัว เป็นต้นว่า รับประทานอาหาร แสวงหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ความบันเทิง เพื่อเป็นช่วงที่ครูได้มีโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	12
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
- โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดห้องทำงานและอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย	6	- การระดมทุนหารายได้เข้าโรงเรียนเพื่อปรับปรุงทัศนสภาพแวดล้อม รวมถึงเพื่อจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและจำเป็น	6
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
- ผู้บริหารยังไม่สามารถเข้าถึงตัวและจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้งหมด	5	- เน้นใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	5

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เกี่ยวกับข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับแรงจูงใจจากมากไปน้อยตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Quantitative Research) สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.3 อภิปรายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

5.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยส่วนมีใหญ่อยู่ตั้งแต่ 31-39 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี

5.2.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อแยกตามด้านผลปรากฏดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานตรงกับวุฒิการศึกษาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการวัดและประเมินผลของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

2. ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนหรืองานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

3. ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถสร้างการยอมรับและความเชื่อถือจากการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และได้รับความไว้วางใจในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับคำชมเชยเมื่อผลงานของท่านสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และได้รับสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถเป็นที่พึ่งพาให้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและมีความสุขยินดีในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานที่อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ สภาพห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานมีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

7. ด้านปกครองบังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีผู้บังคับบัญชาที่มีการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ มีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความเมตตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองโดยหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3

สมมุติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามรายได้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ส่วนของครู

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำพบว่างานที่ครูได้รับมอบหมายนั้นส่วนใหญ่ไม่ตรงกับสาขาวิชาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานทำให้ทำได้ไม่เต็มที่หรือผลงานออกมายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถในงานดังกล่าว แนวทางการแก้ผู้บริหารควรมีหลักการพิจารณาในการใช้คนให้ เหมาะสมกับงานควรมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร มากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ จะได้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารควรแจ้งให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น เพราะความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่ครูได้รับ

มอบหมายนั้น หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐาน ที่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาด้านความรับผิดชอบพบว่างานที่ครูได้รับมอบหมายงานต่างๆหลากหลายงาน หลายหน้าที่ และขาดความชัดเจน ส่งผลให้บางครั้งมีการตกหล่น และไม่ทราบว่าเป็นงานในความรับผิดชอบของครูท่านใดแน่ แนวทางการแก้ไขผู้บริหารควรให้คำแนะนำครูในการแก้ปัญหาคือ การปฏิบัติงาน ที่ครูรับผิดชอบ ควรกระตุ้นให้ครูมาทำงานเป็นประจำ มีผลทำให้งานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการแต่งตั้งครูให้เป็นคณะกรรมการ ในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนและให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครูที่รับผิดชอบภายในระยะเวลา ที่เหมาะสม โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถ

3. ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหาด้านการยอมรับนับถือพบว่าในสถานศึกษาส่วนใหญ่เรื่องการยอมรับนับถือครู ผู้เยาว์หรือครูที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่านั้นยังคงเป็นเรื่องที่ยากเนื่องจากส่วนใหญ่เน้นการทำงาน ยังคงให้สิทธิ์ครูที่มีอาวุโสมากกว่าหรือมีอายุการทำงานมากกว่าเท่านั้น ที่จะได้รับ การยอมรับนับถือ หรือได้รับความไว้วางใจ แนวทางการแก้ปัญหาผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพและความสามารถ และควรรับการยอมรับข้อเสนอหรือแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูอย่างสม่ำเสมอ ชมเชยบุคลากร ในสังกัดอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น อีกทั้งผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก งานในหน้าที่ ให้ครูได้ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และผู้บริหารควร แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจ ส่งผลในการกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่าเงินเดือนของครูส่วนใหญ่ยังไม่พอเลี้ยงชีพ ได้ครูส่วนใหญ่ยังจะต้องหารายได้พิเศษจากทางอื่น

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางการแก้ไขสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมสัมมนาของเพื่อนครูเพื่อยก กระชับความสัมพันธ์ และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งห้องทำงานยังไม่เพียงพอ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน แนวทางการแก้ไขควรจัดตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน จัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับใช้งานมากขึ้น

5.3 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังนี้

5.3.1 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องด้านปกครองบังคับบัญชา เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปกครองบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง เพราะการปกครองบังคับบัญชานั้นมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การปกครองบังคับบัญชานั้น ไม่ใช่เป็นการออกแต่เพียงคำสั่งเท่านั้น หากแต่เป็นการใช้ทักษะในการบริหารคน การเรียนรู้คน ความประพฤติก การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้งให้ผู้ร่วมงานได้รับความชอบ ความเที่ยงธรรม ความเป็นผู้นำ ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับฉันทน์พันธ์ เจริญนันท์ (2551, น.81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำท่าย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น และยังสอดคล้องกับเฮร์เบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ได้กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชา ว่าเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำด้านวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากนักน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความคิดของมนุษย์คนแต่ละคนจะมีลักษณะและความสามารถที่แตกต่างกันไปซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องค้นหาจุดแข็งของ

บุคคลกรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขาก็พยายามทำให้ดีที่สุด เพราะเมื่อบุคลากรทำอะไรตามความสนใจและความชอบของตนเอง เขาก็พยายามทำให้ดีที่สุดและผลตอบแทนที่เขาได้รับคือความพอใจซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายของกลุ่ม

5.3.2 จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

5.3.2.1 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามเพศ เกณฑ์ความแตกต่างในเรื่องนี้ไม่ได้หมายความว่า เมื่อถือความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์แล้ว ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงจะคิดเหมือนบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมดและจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลที่มีเพศตรงกันข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่องและในบางเรื่องที่ผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะ โดยส่วนรวมแล้วบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ๆ ได้หลายเรื่อง ไม่เว้นแต่เรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยได้พบว่า เพศหญิงมีความรับผิดชอบมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรต หุ่นเจริญ ,2525, (อ้างถึงใน บุญเลิศ สัสดี, 2537, น.17) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชายและเพศหญิงด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไกลนุกูล 2540, (อ้างถึงใน ดำรง ศรีอร่าม, 2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการที่มีเพศต่างกัน ในสภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2.2 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน

ลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุที่มีอายุมากขึ้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในเรื่องต่างๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อน มาก่อน เกิดมาหลายฝน หรือเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิดความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพสูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกวมรินทร์ ศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรเตอร์แอนด์เกมเบิล แมนูแฟกเจอร์ส ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการการสั่งสมประสบการณ์และความชำนาญ ซึ่งยิ่งถ้าพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากเท่าไร ยิ่งมีประสบการณ์และความชำนาญมากกว่าคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา รัตนมงคล (2551, น.147) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอเนินกุ่มพัฒนา พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมรู้ถึงผลของความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายและรางวัลที่ได้รับ ฉัฐวุฒิ รัสซิ่น (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งเมฆ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พรรณี วงศ์มณีกิจ (2547, อ้างถึงใน ฉิชาติกร มะลิรักษ์, 2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

ครูเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.4 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านปกครองบังคับบัญชาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพล สีหนาง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า รายได้ต่อเนื่องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ที่กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นรายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน สวัสดิการเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและบริการต่างๆมีความเหมาะสม ข้าราชการในหน่วยงานมีการพูดถึงเรื่องอัตราเงินเดือนที่เป็นธรรม เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และผลตอบแทนอื่นๆมีความเหมาะสม สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้ และรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

5.2.3 จากการศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

5.2.3.1 ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด โดยครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า งานที่ทำไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มีหรือวิชาความรู้ความสามารถที่มีและถนัด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความรู้ความสามารถในงาน เป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำหายไปห้อยอกปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546, น. 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความ

คิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ชรรววรรณ พลหาญ (2543,น. 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานงานที่มีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน

5.2.3.2 แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ผู้นำหยิบจับนำใช้งาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องจัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เช่น จำนวนงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดลอมอื่นๆ ในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพร่างกายและด้านวิชาการของครู รวมทั้งสิ่งแวดลอมในหน่วยงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบอยู่ด้วย สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2536, น. 397-398) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวมปัจจัยทางกายภาพ และจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันในความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ เราพบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่สุดและสิ่งแวดลอมสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยเลยแต่มีแรงจูงใจสูงมาก และยังสอดคล้องกับอเนก บุญสัมพันธกิจ (2551,น. 7) ได้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพอาคารความพอเพียง เหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการใช้อุปกรณ์

5.2.3.3 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในหน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสามารถและผลสำเร็จของการทำงานเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าการให้รางวัลจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นก็ตามแต่รางวัลก็อาจเป็นเพียงการสร้างแรงจูงใจส่วนหนึ่งเท่านั้น การให้รางวัลจึงต้องระมัดระวังให้เหมาะสม และมีคุณค่ามีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ใน

องค์การ ไม่เช่นนั้นจะเกิดความแตกแยกในองค์การ เพราะมุ่งรางวัลมากกว่าการทำงานด้วยใจรัก นอกจากนั้นองค์การยังต้องจ่ายเงินจำนวนมาก แต่ไม่สามารถผูกยึดจิตใจของพนักงานไว้ได้ ซึ่งพบว่าหลายครั้งพนักงานหลายคนไม่ยอมออกจากบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม เนื่องจากเกิดความรักและผูกพันกับองค์การ ดังนั้น การให้รางวัลจะต้องเชื่อมโยงให้เกิดความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเองต่อบริษัทและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับเซอร์เบอร์กมัสเนอร์ และไซมเมอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คนเกิดความพึงพอใจและยังเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่สมเหตุสมผล กล่าวคือ การที่บุคคลได้รับเงินค่าตอบแทนพอเหมาะกับค่าครองชีพ สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นและมีความมั่นคงในงานเขาก็จะทำงานได้ดี และยังสอดคล้องกับอเนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551, น. 8) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่นแล้ว ตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพิจารณานำเสนอข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนและง่ายต่อความเข้าใจ และครูสามารถปฏิบัติได้โดยไม่เข้มงวดจนเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ
2. ผู้บริหารควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้ครูได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้ครูได้ทราบ โดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจครูให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในสถานศึกษาจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด
3. ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูรู้สึกว่าสถานศึกษาเห็นคุณค่าของครูและเป็นที่พึงพิงของครูได้ จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาตลอดไป

4. ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและแจ้งให้ครูได้รับทราบ เพื่อครูจะรับรู้และเข้าใจในหลักการ จะได้ว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลหรือไม่ และสร้างความโปร่งใสในองค์การ

5. ผู้บริหารควรจัดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้กับครู ซึ่งปัจจุบันครูมีหัวหน้าฝ่ายคอยให้คำปรึกษาอยู่แต่ครูบางคนจะรู้สึกเชื่อมั่น ผู้รับผิดชอบส่วนกลางมากกว่าหัวหน้าฝ่าย

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์การอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ต่อไป

3. ควรมีการพัฒนาตัวแบบทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจจะเพิ่มวิธีการทำนายรูปแบบอื่น ๆ

4. ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาอิทธิพลหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อนำไปสร้างสมการทำนายความผาสุกในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ควรมีการจัดสวัสดิการให้มากขึ้น และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ และเหมาะสมกับงาน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาในด้านการให้บริการให้มีคุณภาพมากขึ้นเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจยิ่งขึ้นและสูงสุด

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในแต่ละ กลุ่มสาขาวิชาว่ากลุ่มใด มีความพึงพอใจระดับใด สูง หรือต่ำ มีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงที่ครอบคลุมและควรทำการศึกษาหลังจากได้ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะข้างต้นแล้วในระยะต่อไป

4. ข้อเสนอแนะควรมีการประเมินความพึงพอใจของที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำกัดเพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กล้า ทองขาว. (2523). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.
- คันสร แสงศรีจันทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านคู จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชมรมเพื่อสิทธิและสวัสดิการของครูเอกชน. (2557). *บทบาทครูเอกชนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://web.facebook.com/search/top>
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เคนแอนด์พีบีค.
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกีฬาแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมนันทนาการของครูมัธยมศึกษาบางกอกกล๊าส จำกัด. โรงงาน จังหวัดปทุมธานี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- टना ไกลนุกูล. (2540). *แรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ณัฐพันธ์เจอรันนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี.เอ็น.

- ณัฐวุฒิ รตษ์ชื่น. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอแก่งเมฆ จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คำรงค์ ศรีอร่าม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 12 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ประชัญพทธี. (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อินฟอรมีเดียบุ๊กส์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพมาศ แก้วฉิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม
และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ธรวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจใ้การปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นริศรา มหภาพรหมวัน. (2550). การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคม
พัฒนา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล
สิงห์บุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- บำรุง กลัดเจริญ และ ฉวีวรรณ กินาวงศ์. (2527). วิธีการสอนทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภคร. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- ประเสริฐ นัตถชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ. หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ปกพ วรรณพิรุณ. (2551). ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจและเปรียบเทียบปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปยุตธนา อมรปิยะกิจ. (2552). แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์เทพ จิระโร. (2544). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- พรศักดิ์ ตรีระกุลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พนัส หันนาคิน. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- พรรณี วงศ์มณีกิจ. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิรพรด หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพพลก หนูมี. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 3. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ซีวี แอลการพิมพ์.
- ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2552). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนสิงห์ ไกรสมมุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปริญญาเอก (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราณี อธิชัยกุล. (2546). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการท่องเที่ยว. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2551). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล และประสิทธิภาพองค์กร. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรสิทธิ์ รัตนสิทธิโรจน์. (2554). โรงเรียนเอกชนคาทอลิก : การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกในเขตภาคกลาง (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชัย สกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิภาดา ศรีจอมขวัญ. (2554). รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูการศึกษาไทย (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชิต อุ๋อัน. (2550). การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พรินท์แอมมี่ (ประเทศไทย).
- วิเชียร วิทญอุดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ: Organization theory. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีระยุทธ ชาติกาญจน์. (2552). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน. คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีอนันต์ สีดางาม. (2550). *แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบล ศึกษา เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สนธิ คชสิทธิ์. (2524). *สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันศึกษา เอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- सनานิจิตร สุคนทรทรัพย์. (2551). *เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษา ใน ประมวล. สารชุดการบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 11*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก พลอยประดับ. (2553). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. (2546). *คู่มือการเงินการธนาคาร สำหรับนักการธนาคารไทย*. กรุงเทพฯ: เอร่าวัฒนาการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2542). *ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ที.พี. พรินท์.
- สมใจ บุญทานนท์. (2551). *การบริหารการขาย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2525). *การวัดในการจัดงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2559). รายงานผลการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ ปี พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา เอกชน พ.ศ.2556-2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองของประชาชน. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2554). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา ในช่วงปีการศึกษา 2544 – 2549. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). พระราชบัญญัติ โรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ตามกฎกระทรวง วิเคราะห์ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2547). ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีการศึกษา 2545 – 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2548). ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี การศึกษา 2544 – 2548. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุธิดา เกาวิเศษ. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อิกวิปมันท์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุธี พนาวรร และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย. (2553). ผ่ากั้นอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: ยูบีซี แอลบีคัส.

- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: กระทรวง สาธารณสุข.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2548). *นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี: พิณรุฬพันธ์การพิมพ์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์. (2556). *รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ประจำปีงบประมาณ 2556*. เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.
- อมรภพ อะมริต. (2552). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์อิง จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อรรถพล สีหนาจ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรวรรณ จันทร์ชื่น. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกศรีมเวิลด์ (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรนุช พรินทร์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จ.สระแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ยอดคงดี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

ภาษาต่างประเทศ

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barnard Chester I. (1966). *The Function of Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Burr, Russell Kenneth. (1981). Job Satisfaction Determinant for Selected Administrators In Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Dissertation Abstracts International*, 41(9), 3794-A , March.
- Chruden, H. J.& Sherman, A. W. (1968). *Personnel Management* (3rd ed.). Cincinnati: South Western.
- Clements, F. L. (1983). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. (5th ed). New York : Harper Collins Publishers Inc.
- Dereinda, Ridwan. (1988). The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance Among County Agents in the Wisconsin Cooperative. Extension Service" *Dissertation Abstracts International*, 45, 1267-A.
- Jarnagin, Kenneth R. (2004). *Leadership Behaviors in High School Principals: Traits and Action that Affect Teacher Morale*. Johnson City: East Tennessee State University
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1973) . *Organizational : Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publications, Inc.
- Gilmer, V. H. B. (1967). *Industrial psychology*. (2nd ed). New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, F., Mausner B. & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Hill, Eral Augests. (1984). The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses. *Dissertation Abstracts International*, 45(1), 94-A.

- Kwakman, K. (2003). Factors Affecting Teachers' Participation in Professional Learning Activities," *Teacher and Teacher Education*, 19 (1), 149 - 170.
- Luthans, Fred. (1989). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46 (12), 3563-A.
- Randall, C. M. (1987). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs. *Dissertation Abstracts International*. 48(1).
- Ray, David. S. (1987). A Study of Motivation Factors of Elementary
- Rathmann, Rodney L. (1999). Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School. *Dissertation Abstracts International* 46, 2354-A.
- Robbins, S. P. (1985). *The administration process* (2nd ed.). New Delhi: Prentice Hall of India.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Management: Skill and application*. (9th ed.). North America: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
 ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นการแสดงความเห็นแบบปลายเปิด

เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และกรุณาส่งกลับตามซองจดหมายและที่อยู่ที่แนบมาพร้อมกันนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบ จะเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ฐานะรัตน์ จินรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนเอกชน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง**2. อายุ** 1. ตั้งแต่ 23-30 ปี 2. ตั้งแต่ 31-39 ปี 3. มากกว่า 40 ปี**3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** 1. ตั้งแต่ 1-5 ปี 2. ตั้งแต่ 6-10 ปี 3. ตั้งแต่ 11-15 ปี 4. มากกว่า 16 ปีขึ้นไป**4. รายได้** 1. ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท 2. ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท 3. มากกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับ
ประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษา โดยจำแนกเป็นรายด้าน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตรวัด
ประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่
สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่างการกรอกข้อมูล

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	1. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
1	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	✓				

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่าในหน่วยงานของตอบแบบสอบถามได้มีการกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจนและอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	ด้านลักษณะงานที่ทำ					
1.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
2.	ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสนใจ ตรง ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.	มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน					
4.	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.	ด้านความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ บรรลุผล					
6.	สามารถปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลย เวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
7.	รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับ ความสนใจและความสามารถ					
8.	มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของ งานที่ปฏิบัติ					
9.	ด้านการยอมรับนับถือ การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
10.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ เสมอ					
11.	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ เพื่อนร่วมงาน					
12.	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
13.	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่ท่าน ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
14.	มีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ค่า					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ช่วยเหลือบุตร เงินทดแทน เงินสะสมกองทุน และให้รางวัล ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ เพื่อ ส่งเสริมขวัญกำลังใจเป็นไปอย่างเหมาะสม					
15.	มีการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นไปตาม ระเบียบ และกฎเกณฑ์					
16.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก เอาใจใส่และ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
17.	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกับ เพื่อนครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
18.	ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็น และช่วยแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
19.	สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่กัน ได้เป็นอย่างดี					
20.	สภาพการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานและ การดำรงชีวิตร่วมกัน ก่อให้เกิดความสุขในการ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
21.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
22.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
23.	หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ สำนักงานมีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวน เพียงพอ					
24.	สภาพห้องทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
25.	สถานศึกษามีเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	สะดวกต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของ นักเรียน					
26.	สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษาไม่มี สิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
27.	ด้านปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมและมี ความเมตตา					
28.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง					
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็น ผู้นำ					
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 : ปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนเพิ่มเติมตามดุลพินิจของท่าน
(ส่วนของครู)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
<p>1. ด้านลักษณะงานที่ทำ</p> <p>ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ด้านการยอมรับนับถือ</p> <p>ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ด้านเงินเดือน</p> <p>ปัญหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

(ส่วนของผู้บริหาร สัมภาษณ์)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านความรับผิดชอบ ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการยอมรับนับถือ ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านเงินเดือน ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน	
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

แบบวัดความสอดคล้อง

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา
ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษา โดยจำแนกเป็นรายด้าน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราวัด
ประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่
สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					Σ R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านลักษณะงานที่ทำ								
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของท่านไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับสาขาวิชาที่ ได้ศึกษาเล่าเรียนมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถที่ได้ปฏิบัติมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4. ท่านมีอิสระในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5. ท่านมีอิสระในการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ								
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตาม วิชาชีพครู ทั้งด้านการเรียนการสอน การ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้ช่วยภาคyclกษที่					Σ R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ส่งเสริม การเรียนของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย								
8. ท่านรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอน หรืองานที่เกี่ยวข้องจนบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	-1	2	0.4	ต้องปรับปรุง
9. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของ งานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10. ด้านการยอมรับนับถือ / ท่านสามารถสร้างความน่าเชื่อถือจากการปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12. ท่านได้รับความไว้วางใจในขณะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน	+1	-1	+1	0	+1	2	0.4	ต้องปรับปรุง
14. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	-1	5	1.0	ใช้ได้
15. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่ โรงเรียน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ								
16. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต อันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้ช่วยภาคyclone					Σ R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
17. ท่านได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	0	-1	+1	2	0.4	ต้องปรับปรุง
20. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ เป็นไปอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
22. ท่านและบุคลากรในสถานศึกษามีความรักเอาใจใส่ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
24. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่กันได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
25. ท่านทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
26. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
27. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อ เขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					Σ R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน								
28. สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาของท่าน เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29. สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน มีจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน มีจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30. สภาพห้องทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
31. สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการ เรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32. สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านปกครองบังคับบัญชา								
33. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองด้วยความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่ปกครองด้วยความ เมตตา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35. ท่านมีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีทักษะความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่มีลักษณะของความ เป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้ช่วยภาคคนที่					Σ R	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
37. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่มีความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ต้องปรับปรุง
38. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความช่วยเหลือรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่ติดตามการทำงานของ ท่านและครูท่านอื่น เป็นไปอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
40. ท่านมีผู้บังคับบัญชา ที่มีการประเมินการปฏิบัติงานของท่านและครูท่านอื่น ที่เป็นไปอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ อาจารย์ประจำภาค หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา มหาธุรกิจบัณฑิต
2. อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต อาจารย์ประจำภาค หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา มหาธุรกิจบัณฑิต
3. ดร.สรรเสริญ สุวรรณ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี (ข้าราชการบำนาญ)
4. ดร.บัณฑิต ครูทางคะ ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนกุลดิศวิทย์านุสรณ์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ อัมพานนท์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ภาคผนวก ง

จำนวนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา

**จำนวนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา
ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558**

1. โรงเรียนกุศลศิวิทยานุสรณ์	จำนวนนักเรียน	544 คน	จำนวนครู	21 คน
2. โรงเรียนศรีปัญญา	จำนวนนักเรียน	424 คน	จำนวนครู	17 คน
3. โรงเรียนวีรสัมพันธ์วิทยา	จำนวนนักเรียน	380 คน	จำนวนครู	17 คน
4. โรงเรียนแสงธรรมวิทยา	จำนวนนักเรียน	250 คน	จำนวนครู	12 คน
5. โรงเรียนโชติวิทยา	จำนวนนักเรียน	286 คน	จำนวนครู	15 คน
6. โรงเรียนอนุบาลพร้อมจิต	จำนวนนักเรียน	1,063 คน	จำนวนครู	44 คน
7. โรงเรียนอุดมวิทยา	จำนวนนักเรียน	1,336 คน	จำนวนครู	53 คน
8. โรงเรียนสมอทอดศึกษา	จำนวนนักเรียน	1,193 คน	จำนวนครู	51 คน
9. โรงเรียนศิริรัตน์วิทยา	จำนวนนักเรียน	674 คน	จำนวนครู	23 คน
10. โรงเรียนเพชรบูรณ์การ์เด็นฮิลล์	จำนวนนักเรียน	138 คน	จำนวนครู	14 คน
11. โรงเรียนวัดชัยบอนวิทยา (การกุศล)	จำนวนนักเรียน	368 คน	จำนวนครู	13 คน
12. โรงเรียนใจจางศึกษา	จำนวนนักเรียน	745 คน	จำนวนครู	25 คน
13. โรงเรียนบุญญรักษ์วีรานุสรณ์	จำนวนนักเรียน	528 คน	จำนวนครู	30 คน
14. โรงเรียนปาลพันธุ์วิทยา	จำนวนนักเรียน	701 คน	จำนวนครู	24 คน
15. โรงเรียนวิทยานนท์ศึกษา	จำนวนนักเรียน	526 คน	จำนวนครู	16 คน
16. โรงเรียนเซนต์คาเบรียลสันติพัฒนา	จำนวนนักเรียน	1,111 คน	จำนวนครู	32 คน
17. โรงเรียนสัมพันธ์วิทยา	จำนวนนักเรียน	1,228 คน	จำนวนครู	39 คน
18. โรงเรียนอนุบาลกาญจนวิทยา	จำนวนนักเรียน	576 คน	จำนวนครู	22 คน
19. โรงเรียนเพชรพินิตศึกษา	จำนวนนักเรียน	498 คน	จำนวนครู	18 คน
20. โรงเรียนศิริวัฒน์วิทยา	จำนวนนักเรียน	541 คน	จำนวนครู	18 คน
21. โรงเรียนอนุบาลใจทิพ	จำนวนนักเรียน	52 คน	จำนวนครู	3 คน
22. โรงเรียนอนุบาลกิลาพร	จำนวนนักเรียน	44 คน	จำนวนครู	4 คน
23. โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจเพชรบูรณ์	จำนวนนักเรียน	340 คน	จำนวนครู	14 คน
24. วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพชรบูรณ์	จำนวนนักเรียน	1,011 คน	จำนวนครู	40 คน
25. เทคนิคธุรกิจภาคเหนือ	จำนวนนักเรียน	188 คน	จำนวนครู	7 คน
26. วิทยาลัยเทคโนโลยีป่าสักธารา	จำนวนนักเรียน	314 คน	จำนวนครู	18 คน
27. วิทยาลัยเทคโนโลยีวิเชียรบุรี	จำนวนนักเรียน	294 คน	จำนวนครู	17 คน

28. โรงเรียนศรีเทพพัฒนวิชาการ	จำนวนนักเรียน	70 คน	จำนวนครู	3 คน
29. โรงเรียนกวาศิวาตันไทร	จำนวนนักเรียน	50 คน	จำนวนครู	2 คน
30. โรงเรียนอนุบาลแสงธรรม	จำนวนนักเรียน	318 คน	จำนวนครู	9 คน
31. โรงเรียนอนุบาลบึงอร	จำนวนนักเรียน	79 คน	จำนวนครู	5 คน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. 2558



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวฐานะรัตน์ จินรัตน์

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2553

บัญชีบัณฑิต (บช.บ) สาขาการบัญชี

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครู โรงเรียนศิริรัตน์วิทยา

