แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนกฤต ศาสตราโชติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

WORKING MOTIVATION OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BURIRAM PROVINCE

Thanakrit Sattrachot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in

Educational Administration

July 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์
ผู้วิจัย ธนกฤต ศาสตราโชติ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวมินทร์ ประชานันท์ ที่ปรึกษาหลัก
ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **ปีที่พิมพ์** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูเอกชน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นชุดแบบสอบถาม ข้อมูลเชิงปริมาณนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนทีที่เป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และข้อมูลเชิงคุณภาพนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า โดยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พิจารณาอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้า ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITIE	Working Motivation of Private School Teachers in Buriram Province		
AUTHOR	Thanakrit Sattrachot		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Nawamin Prachanant		Major Advisor
	Dr. Kovit Vajarintarangoon		Co-advisor
DEGREE	Master of Education	**MAJOR**	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the working motivation of private school teachers in Buriram province, classified by genders, work experiences and school sizes, and to ascertain the guidelines for the development of working motivation of private school teachers in Buriram province. The samples of this study were 34 school administrators and 291 teachers, in a total of 325. The research instrument was a set of the questionnaires. The quantitative data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test and one - way ANOVA and the qualitative data were analyzed by content analysis. The findings were as follows:

1. The working motivation of private school teachers in Buriram province in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest mean score was the occupation status, followed by the relationship between the superiors and colleagues while the lowest mean score was the personal life.

2. The comparison of the working motivation of private school teachers in Buriram province, classified by genders both in overall and each aspect was not different.

3. The comparison of the working motivation of private school teachers in Buriram province, classified by work experiences in overall was not different. When considering each aspect, it was found that the salary and welfare aspect was different with statistical significant level of .05. In contrast, the rest aspects were not different.

4. The comparison of the working motivation of private school teachers in Buriram province, classified by school sizes in overall aspect was not different. When considering each

aspect, it was found that the responsibility was different with statistical significant level of .05. In contrast, the rest aspects were not different.

5. The guidelines for the development of working motivation of private school teachers in Buriram province with the three lowest mean score aspects, including personal life, salary and welfare, and progression were that: 1) Personal life - the policies, plans, and guidelines for improving the teachers should be determined, 2) Salary and welfare - the salary promotion should be considered fairly, and 3) Advancement - the policies, plans and guidelines for learning promotion should be determined.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ 1) นางมัญชุศา สุขิตวงศ์ วุฒิการศึกษา มหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาจิตวิทยาการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 2) ดร.อร่ามศรี จงปัตนา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ดร.กิตติชัย ตระกูลกิตติ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนหนองหงส์พิทยาคม อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอบคุณโรงเรียนชนิดา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญาตลอดทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

ธนกฤต ศาสตราโชติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ก

บทคัดย่อภาษาไทย ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ง

ประกาศคุณูปการ ฉ

สารบัญ ช

สารบัญตาราง ด

สารบัญภาพประกอบ ต

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 3

ขอบเขตงานวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

การบริหารสถานศึกษา 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ 22

การปฏิบัติงานของครูเอกชน 50

โรงเรียนเอกชน 58

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 67

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

งานวิจัยในประเทศ 67
งานวิจัยต่างประเทศ 70
กรอบแนวคิดในการวิจัย 72

3 วิธีดำเนินงานวิจัย 73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 73
เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย 74
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 74
การเก็บรวบรวมข้อมูล 76
การวิเคราะห์ข้อมูล 76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 77

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 80
การวิเคราะห์ข้อมูล 80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 81

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 104
ความมุ่งหมายของการวิจัย 104
สมมติฐานของการวิจัย 104
วิธีดำเนินการวิจัย 105
สรุปผลการวิจัย 108
อภิปรายผล 109
ข้อเสนอแนะ 111

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 113

ภาคผนวก..... 123

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 124

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย..... 125

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย..... 128

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม..... 129

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 130

ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ..... 138

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 139

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม..... 141

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 142

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

3.1 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 73
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 81
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน 82
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 83
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 84
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 85
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ 86
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า..... 87
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 88
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 89
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสถานะทางอาชีพ..... 90
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร 91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพการทำงาน 92
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 93
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน 94
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา..... 95
4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 96
4.17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 97
4.18 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ... 98
4.19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 99
4.20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ 100
4.21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 101
4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 102
4.23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า 103

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 35
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 72

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2564 นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) การศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่งและดีของสังคม โดยระบบการศึกษาของไทยหลัก ๆ จะประกอบด้วยภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาไทย

การศึกษาเอกชนเกิดขึ้นในปีพุทธศักราช 2461 รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน โดยประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2461 และกระทรวงศึกษาธิการได้ถือเอาวันดังกล่าวเป็น “วันการศึกษาเอกชน” นับแต่นั้นเป็นต้นมา การศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดภาระของรัฐในการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ทั้งยังมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ที่จะมีผลคะแนนในระดับดีมากเสมอมา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่โดดเด่นหลากหลาย ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมาก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การศึกษาเอกชนนั้นเปรียบเสมือนผู้บุกเบิกการศึกษาในระบบของการศึกษาไทย มีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการศึกษาภาครัฐ ช่วยสนองนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้ทุกยุคสมัย และสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี

แต่ขณะเดียวกันการศึกษาของโรงเรียนเอกชนบางแห่งนั้น มีการจัดการเรียนการสอนที่ยังอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ครูไม่เข้าใจในหลักสูตร โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูขาดขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนดำเนินกิจการไม่ถูกต้องทำให้ครูและนักเรียนเสียสิทธิประโยชน์ โรงเรียนขาดการพัฒนาด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ เกิดจากปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายการรับนักเรียนภาครัฐ เนื่องจากรัฐไม่มีการกำหนดสัดส่วนการรับนักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชนไว้อย่างชัดเจน ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามกระแสโลกาภิวัตน์ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ เนื่องจากรัฐมีงบประมาณที่จำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ด้านบุคลากรโรงเรียนเอกชนบางส่วนไม่สามารถจ่ายเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เต็มตามวุฒิ และไม่มีการเพิ่มเงินเดือนอย่างเป็นระบบและยุติธรรมที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของครูเอกชน เป็นสาเหตุทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเข้าออกที่สูงและมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับนโยบายรัฐที่มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นเหตุให้ครูเอกชนเลือกสมัครเข้าสอบและเกิดปัญหาการขาดครูในระหว่างภาคเรียน อีกทั้งครูที่รับราชการมีความมั่นคง และความภาคภูมิในฐานะครูมากกว่าการเป็นครูเอกชน อันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาของภาครัฐและเอกชนอย่างชัดเจน และการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่สร้างช่องว่างระหว่างเงินเดือนให้ครูเอกชน ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก (ธนา ดุจเพ็ญ. 2557 : 3 - 4)

สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแล รับผิดชอบการศึกษาเอกชน ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็น 8 นโยบายที่เร่งรัดในการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วจากนโยบายที่ 2 ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งได้เล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเอกชนนี้ มีผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตและการจัดการเรียนการสอนของครูเอกชน จึงได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน ที่คอยติดตาม ดูแลและช่วยเหลือทั้งโรงเรียนและครูที่ประสบปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของทั้งโรงเรียนและครู เนื่องจากบุคลากรของทางศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีไม่เพียงพอและข้อจำกัดทางด้านนโยบายที่จะสนับสนุนโรงเรียนเอกชนที่ยังไม่ทัดเทียมเท่าของโรงเรียนรัฐบาล และสวัสดิการของครูเอกชนที่ยังไม่เท่าเทียมกับข้าราชการครู จึงทำให้ครูเอกชนขาดแรงจูงใจในการทำงานไปเป็นอย่างมาก และเป็นเหตุให้การทำงานขาดประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนตกต่ำลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและการพัฒนาครูเอกชนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดอัตราการเข้าออกของครูเอกชน ทั้งยังช่วยตอบรับกับนโยบายของโรงเรียนและของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน และช่วยให้คุณภาพชีวิตของครูเอกชนดีขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเอกชนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเอกชนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูเอกชนที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้ใช้ข้อมูลการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน
4. เป็นข้อมูลสารสนเทศของสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพครูเอกชนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเอกชน จำแนกเป็น 2 ด้าน ตามทฤษฎีแรงจูงใจ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 ; อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี. 2557 : 12) คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)
2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1,137 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มจากประชากรโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูเอกชน จำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนแต่ละชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 3 ปี

3.1.2.2 3 - 5 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 5 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ซึ่งกระตุ้นให้ครูเอกชนเกิดพฤติกรรมที่สนองต่อความต้องการของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ครูเอกชนอยากทำหน้าที่เป็นครูที่ดีในโรงเรียนและทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดและประเมินผล รวมถึงภาระหน้าที่อื่นที่ส่งเสริมการเรียนการสอน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนจำแนกเป็น 2 ด้าน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้ครูเอกชนเพื่อจูงใจให้ภูมิใจ ชอบ และรักงานรวมถึงโรงเรียน

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูเอกชนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้อย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูเอกชน มีความสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทางด้านความรู้ ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเอกชนมีความสามารถในการแก้ปัญหาตัดสินใจหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระเสรีและเต็มที่

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ครูเอกชนต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากครูเอกชนไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างเพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูเอกชนในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.2.3 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพครูเอกชนและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวเองและสังคม

2.2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำพาโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูเอกชนหรือบุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อถือปฏิบัติ และนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

2.2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูเอกชนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้ครูเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะของงานที่ครูเอกชนรู้สึกจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว

2.2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูเอกชนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียนและการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียน ที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

2.2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี หรือมีการปกครองดูแลครูเอกชน ให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของครูเอกชนแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อครูเอกชน โดยเท่าเทียมกัน

3. ครูเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานของครูเอกชนที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็น

4.1 น้อยกว่า 3 ปี

4.2 3 - 5 ปี

4.3 มากกว่า 5 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียนได้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2560 : 2) ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 200 คน

5.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 201 - 800 คน

5.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาในระบบที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ มี 2 ประเภท คือ สามัญศึกษา ทั่วไป และสามัญศึกษา การกุศล/ศึกษาสงเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
    1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
    1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
    1.3 ปัจจัยทางการบริหารการศึกษา
    1.4 ขอบข่ายการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
    2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
    2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
    2.3 แนวคิดการสร้างแรงจูงใจ
    2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. การปฏิบัติงานของครูเอกชน
    3.1 บทบาทหน้าที่ครู
    3.2 การปฏิบัติงานของครู
4. โรงเรียนเอกชน
    4.1 ที่มาของโรงเรียนเอกชน
    4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน
    4.3 สภาพของโรงเรียนเอกชน
    4.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
    5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

การบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้หมายความของการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคคลในสถานศึกษาที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552 : 33) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

หวน พินธุพันธ์ (2552 : 1 - 2) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลากหลายทั้งคล้าย ๆ กันและแตกต่างกัน ดังนี้ 1) การบริหารการศึกษาคือศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น 2) การบริหารการศึกษา คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 3) การบริหารการศึกษา คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน 4) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน 5) การบริหารการศึกษา คือ การใช้กระบวนการทางการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี และยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 11) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สังเวียน มาลาทอง (2556 : 9) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลทางการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

เสาวภา พรเสนาะ (2556 : 9) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาหรือบริการให้แก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม โดยมีกระบวนการในการดำเนินงาน และต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาความสามารถของตนเอง ตามความถนัดและความสนใจ

สุขตา แดงสุวรรณ์ (2558 : 12) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 17) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่ดำเนินการโดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีบุคลิก อุปนิสัย ความรู้ เจตคติ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหาร หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาที่มีต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าของประเทศเป็นหลักแล้ว ก็ยากที่ประเทศ

นั้นจะรุ่งเรืองได้ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550 : 36 - 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มีต่อองค์การ ผู้บริหารและต่อผู้ปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ

1.1 ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย

1.2 ช่วยให้องค์การพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน

1.3 ช่วยให้องค์การมีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่เหมาะสม

1.4 ช่วยให้องค์การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน งานไม่ล่าช้า เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5 ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน

1.6 ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิคการบริหารมาพัฒนาองค์การให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร

2.3 ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมาตามวัตถุประสงค์

2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร

2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2.6 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การควบคุมการทำงานทั้งองค์การของผู้บริหาร

2.7 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน

2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้โดยตรงตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับองค์การ

2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหาร จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถและเต็มเวลา

3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมองไหลไปยังระบบเอกชน

3.6 ลดข้อข้องใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 9) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

สังเวียน มาลาทอง (2556 : 11) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารการศึกษาแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษามีผลต่อองค์การ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เกิดกระบวนการทำงานที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยทางการบริหารการศึกษา

นอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ การมีหลักการและทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

เปรม กีรติวงศ์ชัชวาล (2552 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในการบริหารการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) 4) การบริหาร (Management) ซึ่งคน บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะสนับสนุนบุคคลเหล่านี้ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

สุขตา แดงสุวรรณ์ (2558 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารการศึกษามี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) แล้ว ปัจจัยทั้ง 4 นี้อาจถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด เพราะถ้าองค์การใดก็ตาม ที่ได้คนปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ว่าจะมีเงินหรือวัสดุสิ่งของมากมาย หรือมีการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม ก็ยากที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ หรือไม่ก็อาจจะล้มเหลว แต่ตรงกันข้ามถ้าได้คนดีมีประสิทธิภาพมาทำงานแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็อาจจะสามารถทำให้งานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 17 - 18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารมี 4 ประการ คือ

1. งาน (Work) หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติกระทำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน ซึ่งงานมีชื่อเรียกหลายชื่อขึ้นอยู่กับเวลา และความเร่งด่วนของเวลา เช่น กิจกรรม ภารกิจ งานที่ต้องทำให้สำเร็จ ผลงาน ตำแหน่ง และการมีงานทำ หรือการจ้างงานเป็นต้น

2. คน (Man) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงานซึ่งคนมีชื่อเรียกหลายอย่างตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง และหน่วยงานปฏิบัติ เช่น บุคลากร บุคคล ผู้กระทำ ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน นายจ้าง ผู้บังคับบัญชา นาย หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ ผู้คุมงาน ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ต้องไปให้ถึง สิ่งที่ได้รับ หรือสิ่งที่บรรลุจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับของความสำคัญน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับการกำหนดเกณฑ์วัด เช่น เป้าหมาย ระดับต้น เป้าหมายระดับกลาง และเป้าหมายระดับสูง หรืออาจเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณ ซึ่งหมายถึง การบรรลุเป้าหมายตามชิ้นงานและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายถึงการบรรลุตามชิ้นงานแล้วยังเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือมีคุณภาพดีด้วย คำอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัตถุประสงค์ จุดประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมาย เป็นต้น

4. องค์การ (Organization) หมายถึง สถานที่ หน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างสองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกันโดยมีเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารการศึกษา มีปัจจัยหลัก ๆ อยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหาร (Management) แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คน ยิ่งเป็นบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถ ยิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ และทฤษฎีหรือแนวทางที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการบริหารการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษานั้นมีหลักการและทฤษฎีที่นำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารการศึกษาจะมีระบบการจัดการศึกษาที่ดีได้ต้องมีขอบข่ายงานการบริหารที่ดีด้วยเช่นกัน โดยขอบข่ายการบริหารการศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 20)

1. การบริหารงานวิชาการ

มิลเลอร์ (Miller. 1965 : 175) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประกอบด้วย สิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นคือ การจัดโปรแกรมการเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม การติดตาม
การเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำนวน 12 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนการศึกษา

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558 : 22) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง ในการจัดการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิชา พุ่มพวง (2559 : 20 - 21) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษาจำนวน 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา 9) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาการบริหารงานวิชาการให้เข้าใจถึงศาสตร์และศิลป์ และให้ต้องความสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งต้องพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีหลักการและเหตุผลเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หลักสูตรและการสอน การวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายตามแผนวัตถุประสงค์ที่กำหนดและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักวิชาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม รวมถึงการอบรมศีลธรรมความประพฤติของนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีต่อตนเองและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุด

2. การบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนจำนวน 5 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก

2. ให้โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้บริจาคให้โรงเรียน ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

3. ให้โรงเรียนจดทะเบียนลิขสิทธิ์หรือดำเนินการทางทะเบียนทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีผู้อุทิศให้หรือโครงการซื้อ แลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

4. กรณีโรงเรียนดำเนินคดีเป็นผู้ฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้อง ผู้บริหารจะต้องดำเนินคดีแทนสถานศึกษาหรือถูกฟ้องร่วมกับสถานศึกษา ถ้าถูกฟ้องโดยมิได้อยู่ในการปฏิบัติราชการ ในกรอบอำนาจ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

5. โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานสาธารณะทุกสิ้นปีงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558 : 24) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ เป็นการกำหนดแผนงานที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2558 : 78) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณเป็นความมุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ของระบบการจัดการด้านงบประมาณของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดจากทรัพย์สินของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ คือ งานที่ต้องกำหนดแผนงานการใช้จ่ายเงินและบัญชี งานสารบรรณ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานทะเบียน การจัดสรรลงทุน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยผ่านโครงการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส สามารถตรวจสอบและติดตามได้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายแนวคิดของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำนวน 5 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด

2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล

3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558 : 33) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลที่ดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยดำเนินการในลักษณะของการอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2558 : 78) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เพราะคนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงมุ่งเน้นให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล คือ เกี่ยวข้องในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจในการเรียนการสอนและมีการสร้างขวัญกำลังใจ โดยเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ มีการเสริมสร้างวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน และมีบทลงโทษแก่ครูหรือบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบ

4. การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558 : 37) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริการองค์กร ทำให้การทำงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีบทบาทในด้านการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ เพื่อมุ่งให้การบริหารการจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมุ่งในงานธุรการ การเงินและพัสดุ อาคารสถานศึกษาและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบันและเป็นที่นิยมอยู่เสมอ โดยมีจุดประสงค์หลักคือ สถานศึกษาและผู้เรียน เป็นสำคัญ

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2558 : 79 - 80) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ด้าน นอกเหนือจากงานที่กล่าวมาทั้ง 3 ขอบข่ายข้างต้น การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรและการให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งงานต่าง ๆ นั้น ได้แก่ การประสานงานและสนับสนุนให้เกิดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดการงานธุรการและสถานที่การประชาสัมพันธ์การศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป คือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีการวางแผนการศึกษาโดยมีแผนการพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปี มีงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน มีการจัดระบบการบริหารจัดการ คอยส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณและด้านบุคคล คอยดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย สามารถใช้งานได้เพื่อกระตุ้นการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

คอยส่งเสริม สนับสนุนการประสานงานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา และประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การกระทำใด ๆ ของมนุษย์ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ เกิดความพึงพอใจทั้งภายในและต่อผู้อื่น จะต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อให้มีความมุ่งมั่นและกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์โดยตรง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญ ทัศนคติ และการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจน้อย มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552 : 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการ

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย

เสนาะ ติเยาว์ (2554 : 293) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องกาพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

โชติกา ระโส (2555 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องไว้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายใน เป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

เบเรลสัน และเกรย์ (Berelson & Gray. 1964 : 240)ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั้นก็คือ สถานการณ์ภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มของกิจกรรมของการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องภายใต้การนำของเป้าหมาย

บีช (Beach. 1965 : 379) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุคนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford & Gray. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายใน ซึ่งไปกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมและการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำเป้าหมาย

ไซเดนเบิร์ก (Seidenberg. 1976 : 51 - 55) กล่าวว่า ความต้องการภายในของบุคคลทางด้านชีววิทยา ซึ่งแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เพื่อให้มนุษย์มีการเรียนรู้จากสังคมจะมีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ เช่น ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

วอลเตอร์ (Walters. 1978 : 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั้นเอง

บราวน์ (Brown. 1980 : 112 - 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

โลเวลล์ (Lowell. 1980 : 109) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ลาวน์ดอน และบิตตา (Loundon & Bitta. 1988 : 368) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สนองต่อความต้องการของตนเอง รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมที่ดีนั้นไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกได้ นั่นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 156) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากจะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกไปให้พ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553 : 9) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังและจะสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

โชติกา ระโส (2555 : 13) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหาร สามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 12) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจที่

มีต่อพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเพิ่มการจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 11) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ แบ่งได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังทำงานให้บุคคล
2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล
3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล
4. การจูงใจช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนให้สมบูรณ์แก่บุคคล
5. การจูงใจเพื่อให้คนทำงาน

วรูม (Vroom. 1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กร ทำให้มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น และคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์การ เพราะแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์การได้ และจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำได้ ดังนี้

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ (2552 : 40 - 45) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องเลือกสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม พนักงานมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม

ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะเดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความยั่วยุและท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ งานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงาน (Job Delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการ และนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น หากมอบหมายงานได้ถูกต้องสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการ และความรู้ความชำนาญแล้วก็จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของงาน (Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน แต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน จะทำให้พนักงานขาดการจูงใจ ไม่มีความแน่ใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำงานไม่เต็มความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่ม เพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงานซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ทราบว่า ตนปฏิบัติได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลงานของตน จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการลาศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจงหรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด ไปจนถึงระดับผู้บริหาร ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่องก็จะส่งผลทางลบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่ม ก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจ ในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันท่วงที

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลาเต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภท ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นงานพิเศษที่องค์การจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปี 15 ปี เป็นต้น

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่พนักงาน

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงานหรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาหรือเกษียณอายุ องค์การก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์การหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าราคาที่ขายในท้องตลาด

2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non - money Incentive Motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่นความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบยกย่องมากกว่าการตำหนิติเตียนหรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุ จะพอใจการยกย่องทั้งนั้น ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชย สรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ติดรูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัล โล่

เกียรติยศ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และได้รับสิทธิพิเศษ ในการรักษาพยาบาลตรวจสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์มือถือ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential Opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์การ ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์การควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น อิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความสนใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคนด้วยการพบปะยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าความเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับก็จะจูงใจให้พนักงานซึ้งใจและอุทิศตนในการทำงาน

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environment Motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้น ถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน เพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มที่ได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental Facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความพร้อม แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักดื่มน้ำ ดื่มกาแฟในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ (Equipment Availability) ภายในห้องทำงานควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General Facilities) เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานแสดงสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักขณะอยู่ในช่วงเวลาพัก

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health Care Services) เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation Services) เช่น มีสโมสร ที่มีเล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational Services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio - economical Services) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงิน ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 35 - 37) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก คือ การจัดหาสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรหรือพนักงานในองค์การ ได้แก่

1. การสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ควรจัดระบบการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรหรือพนักงานในองค์การ เพื่อช่วยให้เขาได้รับความสำเร็จในการทำงาน ในหลักการที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job)

2. การสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับยกย่องชมเชย ควรจัดระบบการยกย่องชมเชยบุคลากรหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในรอบเดือนหรือประจำปี หรือประกาศยกย่องชมเชยพร้อมให้รางวัลแก่บุคลากรหรือพนักงาน

ที่ประดิษฐ์คิดค้นหรือสร้างสรรค์งานใหม่ หรือเสนอแนะกระบวนการผลิตที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือบริการให้แก่องค์การ

3. การสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับมอบหมายงานที่พอใจ ควรจัดระบบการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความพึงพอใจ อันจะจูงใจในการเพิ่มผลผลิตได้ทางหนึ่ง

4. การสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับความไว้วางใจ ควรให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ จัดระบบการมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรหรือพนักงานได้มีส่วนรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ พร้อมกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานพร้อม ๆ กันไปด้วย

5. การสร้างแรงจูงใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้า ทั้งการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายไปดำรงตำแหน่งตามระบบคุณธรรม ที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

6. การสร้างแรงจูงใจในด้านการได้รับการพัฒนา ควรจัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานให้ได้รับการพัฒนาตามขั้นตอนที่เหมาะสม เช่น ให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และได้รับการสอนงาน (Coaching) เป็นต้น

7. การสร้างแรงจูงใจด้วยการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสม เช่น นโยบายไม่เลิกจ้างพนักงาน แม้เศรษฐกิจไม่อำนวย ใช้การบริหารแบบ TQM คือ ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหรือจัดวัฒนธรรมแนวนอนในการบริหารงาน (วัฒนธรรมแนวนอนจะลดขั้นตอนในการทำงานในลักษณะการทำงานสำเร็จที่จุดเดียว เช่น การให้บริการของพนักงานธนาคารหน้าเคาน์เตอร์สำเร็จที่จุดเดียว จะประหยัดแรงงานและให้บริการด้วยความรวดเร็ว)

8. การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดระบบนิเทศงานที่ดี เช่น ให้ความเป็นกันเอง ไต่ถามสภาพปัญหาในการทำงาน อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการรับฟังข้อเสนอแนะอื่น ๆ

9. การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสสังสรรค์กัน ทำให้รู้จักและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี

10. การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดสภาพการทำงานที่ดี เช่น ห้องทำงานจัดให้มีอุณหภูมิ แสง เสียง กลิ่นที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยประโยชน์ในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานด้วย

11. การสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดระบบเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม เช่น จัดระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพของตลาดแรงงาน และจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม จัดให้มีหน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และปัญหาจากการจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น

12. การสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งเสริมสถานภาพให้แก่บุคลากรหรือพนักงานในองค์การ เช่น มีประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น

13. การสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างความมั่นคงในงานและในองค์การ เช่น องค์การประกาศนโยบายขององค์การว่าจะไม่เลิกจ้างพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรหรือพนักงาน เป็นต้น

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 34) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างได้ด้วยงาน เช่น การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น การจัดระบบเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม และจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีความรักมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และพัฒนาองค์การให้เจริญยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจมีหลากหลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การให้โอกาสในการศึกษาดูงาน อบรม เพื่อพัฒนาบุคลกรให้มีความสามารถยิ่งขึ้น การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ หรือแม้แต่การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบาย สะอาด ให้เหมาะสมแก่การทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี. 2557 : 12) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใช้ความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม สามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare) หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่งาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกล อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กนี้ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงทั้ง 2 ปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุน เพราะถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow. 1954 ; อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์ม่าน. 2552 : 9) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งคิดค้นโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มีมุมมองที่ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้น จากระดับล่างสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับต่อ ๆ ไป โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. ตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้น ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด

2. เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น ที่จะยังมีอิทธิพลในการจูงใจได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นสูงต่อไปตามลำดับความสำคัญ ในขณะความที่ต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

ภาพประกอบ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากภาพประกอบ 2.1 สามารถขยายความเข้าใจได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการในระดับพื้นฐาน ที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด (Survival) เช่น ความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น มนุษย์จะพยายามแสวงหาการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความต้องการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป แต่ขั้นต่อไปจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งความต้องการในขั้นตอนนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปลอดภัยจากการถูกข่มเหงรังแก ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่ทำให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่พักอาศัย การมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ มีอาชีพการงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้า และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการในระดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการความรักความผูกพัน ทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ให้ความรัก และเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่าง ๆ ความต้องการครอบครองความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ของความต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตน ต้องการการมีครอบครัว ต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร การมีเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self - esteem Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์อันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestigate) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความต้องการยอมรับนับถือ (Recognition) ความต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self - esteem) มีความนับถือตนเอง (Self - respect) เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะมีความประสบความสำเร็จเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหากไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) มีความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติยศว่าเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนมีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self - actualization Need) หรือเรียกว่าสัจการแห่งตน จัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เป็นในชีวิต และมีคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ คือ ต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละคนนั้นก็จะมี

ความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไป การได้พบความสำเร็จสูงสุดโดยใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัดและสนใจ การได้ใช้ความสามารถที่มีในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ท้าทาย ให้สำเร็จด้วยดี บุคคลที่มาถึงความต้องการในลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระที่จะทำสิ่งใด ๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ยึดถือ มักเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคม เพื่อเกิดประโยชน์ในส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนใด

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ นั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อตอบสนองให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความต้องการของพนักงานคนนั้น ๆ และความต้องการของพนักงานแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจพนักงานในองค์กรได้นั้น ผู้บริหารควรทราบถึงลำดับขั้นความต้องการของพนักงานก่อน แล้วจึงหาทางตอบสนองให้ถูกต้อง

ทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence – Relatedness - Growth Theory) (Alderfer. 1972 : 206 - 211 ; อ้างถึงใน เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ. 2552 : 32) ได้พัฒนาทฤษฎี โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ อัลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมี 3 ประการ ได้แก่

1. E (Existence Needs) คือ ความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็น ทั้งทางกายและจิตใจอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค เช่น บุคคลต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการปัจจัยอื่น ๆ ที่พอเหมาะกับการดำรงชีพ ซึ่งเป็นความต้องการที่ตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยที่เป็นวัตถุเช่นเดียวกัน ในการทำงานในองค์การ คือ ความต้องการเงินเดือน ค่าจ้างที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานภายใต้กฎ ระบบระเบียบที่มีคุณธรรม ตลอดจนการจัดให้มีระบบประกันสังคม การจัดให้มีระบบสวัสดิการ ระบบบำเหน็จ ระบบบำนาญ เป็นต้น

2. R (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) องค์การจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ โดยเริ่มตั้งแต่ การจัดกระบวนการสื่อสารในองค์การอย่างเปิดเผย ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการได้แรกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์การ ความต้องการความสัมพันธ์จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของสังคม และ

บางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่อัลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันและกัน มากกว่าการเน้นที่ความถูกใจในความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ การมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพที่ดี เช่น การจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมวิชาชีพและได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจัดให้มีขึ้นในองค์การ

3. G (Growth Needs) คือ ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตน เพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น แนวคิดในด้านนี้สอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วยการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าของบุคคล จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักคุณธรรม (Merit System) เป็นต้น ความต้องการด้านความก้าวหน้าทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิตกับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในประเด็นการได้รับความสำเร็จ (Achievement) และมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน (Responsibility)

ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ก็มีสภาพเหมือนกัน แต่จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าและจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ อัลเดอร์เฟอร์ได้ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมต่าง ๆ นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นความต้องการเพิ่มขึ้นตามลักษณะของกลุ่มสังคม ยังจำแนกออกเป็น

1. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

2. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

สรุปได้ว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์นั้น ประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่รวมความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่มาสโลว์ได้เสนอไว้

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการนับถือในตนเอง (Self - esteem) และความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization)

โดยทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์ แตกต่างจากทฤษฎีของ มาสโลว์ 2 ประการ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ E.R.G. เชื่อว่าการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน จากหลายขั้นในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการใน 3 ระดับต่อไปนี้ อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน คือ บุคคลอาจจะถูกจูงใจจากความต้องการเงิน ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อดำรงชีพ (E) ความต้องการมิตรภาพเป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมทางสังคม (R) และความต้องการในโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน (G)

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ E.R.G. จะมีองค์ประกอบที่เรียกว่า “ความคับข้องใจ - ความถดถอย” (A Frustration - Regression) กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ เขาจะเกิดความคับข้องใจและจะทำให้เกิดความต้องการถดถอย (Regress) ลงไปในลำดับขั้นความต้องการของขั้นที่ต่ำลงไป และเริ่มที่จะดำเนินการตอบสนองความต้องการอีกครั้ง เช่น เขามีเงินเดือนเป็นที่พอใจตามความคาดหวัง ในขณะเดียวกันเขาก็ต้องการที่จะสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน แต่เขาไม่สามารถทำได้ตามความคาดหวัง ทำให้ต้องหันไปทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะได้รับเงินเดือนมากขึ้นเป็นการชดเชยกัน

ทฤษฎี X,Y ของ แม็กเกรเกอร์ (Theory X และ Theory Y) (McGregor. 1960 : 49 - 52 ; อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี. 2557 : 17) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อแม็กเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

Theory X แม็กเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

3. คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แม็กเกรเกอร์ ได้สรุปไว้ ดังนี้

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่น่าสนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งหนึ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช้วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self - direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self - control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อสมมติฐานทั้งสองข้อนี้ เป็นข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจและนำไปยึดถือในการปฏิบัติเพื่อจูงใจผู้ที่อยู่ใต้บังบัญชา เพื่อให้ได้รับผลผลิตที่สูงยิ่งขึ้น และเป็นตัวช่วยให้ผู้บริหารตระหนักว่า ควรที่จะต้องใช้วิธีในการบริหารคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น แม็กเกรเกอร์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับข้อสมมติฐานใหม่ของคน นั่นคือ Theory Y หมายถึง พนักงานจะถือว่างานเป็นสิ่งปกติธรรมดา และการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน ดังนั้น คนทั่วไปจะไม่รังเกียจงานเสมอไปและถ้าหากสามารถหาวิธีการให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้วย่อมทำให้ผลการทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจในขั้นอื่น ๆ จากงานต่อไป

การใช้ Theory Y จะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า แต่ก็ไม่ได้หมายถึงการละเลยการสั่งการ หากจะควบคุมทางอ้อม แนวคิดดังกล่าวของแม็กเกรเกอร์ หากพิจารณาอย่าถ่องแท้แล้ว จะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก คนงานจะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งก็จะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากยิ่งขึ้นด้วย

มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญ คือ แรงขับภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ นอกจากนั้น ยังมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาเพื่อให้ได้มาซึ่งจุดหมาย ซึ่งในแต่ละคนจะมีมากน้อยไม่เท่ากัน ล้วนแล้วขึ้นอยู่กับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งความปรารถนานี้ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ได้รับการตอบสนองที่ตนต้องการ เช่น ชายหนุ่มพยายามเรียนรู้หาวิธีในการเอาใจหญิงสาว เพื่อให้หญิงสาวมาสนใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้นจึงจะเห็นว่าการแสดงออกถึงพฤติกรรมมักจะมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การแสดงออกถึงพฤติกรรมในบางครั้งอาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจเดียว อาจเกิดจากแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างรวมกัน

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ แม็กเคิลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory) (McClelland . 1962 : 99 - 122 ; อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี. 2557 : 20) จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มี 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลวก็จะทำให้มีความวิตกกังวล

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น

โดยที่ แม็กเคิลแลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่น ๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง จากทฤษฎีแรงจูงใจ แม็กเคิลแลนด์ ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อน ติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยที่ไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็นผู้มีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางได้

2. พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีดังนี้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวา พฤติกรรมทุก ๆ อย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไมตรี

3. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียง โต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลาย ๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ แม็กเคิลแลนด์ ได้สรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น เพราะเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าที่มีความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzbergs ; cited in Herzbergs , Mausner & Snyderman. 1959 : 113 - 115) นำมาเป็นตัวแปรเพราะสอดคล้องกับปัญหาและรูปแบบการปฏิบัติงานที่พบเจอในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีลักษณะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่จะสามารถดำรงให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตามที่

คาดหวัง และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของครูในอนาคตด้วย ตามทฤษฎีแรงจูงใจ เฮอร์ซเบิร์ก คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)

เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ไว้ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 6) ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไว้ว่า ความสำเร็จของงานเมื่อบุคคลนั้นได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 8) ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไว้ว่า ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจกับผลสำเร็จของงานนั้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูเอกชน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้อย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 7) ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานซึ่งโดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน การแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับนับถือนี้ อาจจะแฝงอยู่ในลักษณะการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคล เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ โดยการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 8) ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) มีผู้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ว่า งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ว่า งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทาย สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 8) ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ความชัดเจนของทิศทางการบริหารโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและมีความถนัด จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูเอกชน มีความสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทางด้านความรู้ ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า อำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 8) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเอกชนมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระเสรีและเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) มีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 8) ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมให้ได้วุฒิการศึกษาสูงขึ้นหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีโอกาสในการเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน รวมถึงสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคคลมีลักษณะดังกล่าวจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 8) ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare) มีผู้ให้ความหมายของเงินเดือนและสวัสดิการไว้ ดังนี้

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของเงินเดือนและสวัสดิการไว้ว่า ค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 7) ให้ความหมายของเงินเดือนและสวัสดิการไว้ว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 8) ให้ความหมายของเงินเดือนและสวัสดิการไว้ว่า เงินรายได้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูเอกชนในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships) มีผู้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแล ใส่ใจกัน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้ว่า การที่บุคคลมีทั้งความสัมพันธ์ทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ลัดดา พันชนัง (2559 : 7) ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ความสามารถระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) มีผู้ให้ความหมายของสถานะของอาชีพไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของสถานะของอาชีพไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอบรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 13) ให้ความหมายของสถานะของอาชีพไว้ว่า อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 7) ให้ความหมายของสถานะของอาชีพไว้ว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่สุจริต ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวเองและสังคม

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพครูเอกชนและตำแหน่ง ที่รับผิดชอบนั้น เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวเองและสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) มีผู้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ ดังนี้

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 14) ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่า นโยบายการบริหารจัดการ การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ ในหน่วยงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 8) ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่า การบริหารและจัดการภายในองค์กรหรือการสร้างกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีทิศทางเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 20) ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่า การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิ

ประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำพาโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูเอกชนหรือบุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อถือปฏิบัติ และนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) มีผู้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 7) ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 14) ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 7) ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด ดูสวยงาม มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ช่วยกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การทำงานรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูเอกชนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้ครูเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) มีผู้ให้ความหมายของความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 7) ให้ความหมายของความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ว่า การที่บุคลากรมีสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ห่างไกลจากครอบครัว มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 7) ให้ความหมายของความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ว่า สถานการณ์หรือลักษณะของงานมีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่บ่อย ๆ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 20) ให้ความหมายของความเป็นอยู่ส่วนตัวไว้ว่า การทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะของงานที่ครูเอกชนรู้สึกจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) มีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในงานไว้ ดังนี้

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 14) ให้ความหมายของความมั่นคงไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 : 9) ให้ความหมายของความมั่นคงในงานไว้ว่า ความรู้สึกต่ออาชีพที่ต้องการความมั่นคงและความยั่งยืนจากการกำหนดทิศทางและลักษณะหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถระบุจุดประสงค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้า ตำแหน่งที่ได้รับและความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 9) ให้ความหมายของความมั่นคงในงานไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นองค์การที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูเอกชนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียนและการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียน ที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) มีผู้ให้ความหมายของวิธีการปกครองบังคับบัญชาไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557 : 6) ให้ความหมายของวิธีการปกครองบังคับบัญชาไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

สุกัญญา จันทรมณี (2557 : 14) ให้ความหมายของวิธีการปกครองบังคับบัญชาไว้ว่า ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 8) ให้ความหมายของวิธีการปกครองบังคับบัญชาไว้ว่า การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น

สถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และตัดสินเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างยุติธรรม

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดีหรือมีการปกครอง ดูแลครูเอกชน ให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของครูเอกชนแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อครูเอกชนโดยเท่าเทียมกัน

การปฏิบัติงานของครูเอกชน

บทบาทหน้าที่ครู

บทบาท หมายถึง การกระทำตามบท การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 602) :ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 74) ได้ให้ความหมายของ บทบาท คือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใด ก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง เช่น บุคคลที่เป็นพ่อแม่ ได้สถานภาพนี้มาเพราะการกระทำของตนเอง เมื่อให้กำเนิดบุตรก็ต้องให้การเลี้ยงดูจนบุตรเติบโต ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ และให้การศึกษาอบรมบุตรให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป ส่วนบุตรที่เกิดมานั้น มีสถานภาพเป็นลูกของพ่อแม่ ตำแหน่งนี้ถือว่าได้มาโดยกำเนิด ก็ต้องตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่โดยการช่วยเหลือกิจการงานของพ่อแม่ ประพฤติตนเป็นคนดีให้พ่อแม่ชื่นใจอย่างนี้ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557 : 1) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูจากคำว่า “TEACHERS” หรือเรียกว่า TEACHERS MODELซึ่งจำแนกบทบาทไว้ ดังนี้

1. T - Teaching (การสอน) หมายถึง บทบาทในการทำหน้าที่สั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ในวิชาการทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน ทุกระดับชั้นที่สอน ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรตระหนักในเรื่องการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่า หัวใจความเป็นครู คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวง

2. E - Ethics (จริยธรรม) หมายถึง การที่ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครู นอกจากครูอาจารย์จะต้องอบรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีจริยธรรมแล้ว ครูทุกคนก็จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์

3. A - Academic (วิชาการ) หมายถึง การที่ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในทางวิชาการ ทั้งของตนเองและของลูกศิษย์ ดังนั้น ครู อาจารย์ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่ทำเช่นนั้นก็จะเป็นคนที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบันนี้

4. C - Cultural Heritage (การสืบทอดวัฒนธรรม) หมายถึง ครู อาจารย์ต้องทำหน้าที่รับผิดชอบในการสืบทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งครูอาจทำได้ 2 ทาง คือ

4.1 การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของชาติ เช่น แต่งกายให้ถูกต้อง เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ หรือการแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทย ๆ หรือการจัดงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช

4.2 การอบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ เข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่ดี

5. H - Human Relationship (มนุษยสัมพันธ์) หมายถึง ครูอาจารย์ต้องทำตัวให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมการมีมนุษยสัมพันธ์ของครูสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

5.1 มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูควรสอนให้ลูกศิษย์มีความรู้ในวิชาการต่าง ๆ มีความประพฤติที่ดี เป็นที่ปรึกษาของลูกศิษย์ พยายามหาทางช่วยเหลือถ้าลูกศิษย์ที่มีปัญหา

5.2 มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู ครูทุกคนควรมีความสามัคคีกัน ถ้าสถานศึกษาใดมีครู อาจารย์ที่สมานสามัคคีกัน การพัฒนาโรงเรียนและวิชาการก็จะเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็ว

5.3 มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองเข้ามา

6. E - Evaluation (การประเมินผล) หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่งประการหนึ่ง เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของลูกศิษย์ในด้านต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มีการวัดผล ครูก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าลูกศิษย์ของตนเองจะมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด สำหรับการประเมินผลของนักเรียน สามารถทำได้หลายแบบ ได้แก่ การสังเกต

การสัมภาษณ์ การสอบ การศึกษาเป็นรายบุคคล การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ การบันทึกย่อและระเบียนสะสม และอื่น ๆ

7. R - Research (การวิจัย) หมายถึง การที่ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความรู้ ความจริงที่เชื่อถือได้โดยใช้วิธีการที่เชื่อถือได้

8. S - Service (การบริการ) หมายถึง การให้บริการแก่ศิษย์ ผู้ปกครองและชุมชน เช่น การให้บริการความรู้แก่คนในท้องถิ่น ทั้งในด้านความรู้ทางอาชีพ สุขภาพอนามัย การให้คำปรึกษาหารือ และการร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชน

แฮวิงเฮิรสท์ (Havinghuerst. 1960) และเลอวีน (Levine. 1971 : 1) ได้กล่าวถึง บทบาทครูไว้ 2 ด้าน คือ บทบาทของครูในชุมชน และบทบาทของครูในโรงเรียน ดังนี้

1. บทบาทของครูในชุมชน ได้แก่
    1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักปฏิรูปสังคม
    1.2 ผู้ริเริ่มบุกเบิกความคิด
    1.3 ผู้ผดุงรักษาวัฒนธรรม
    1.4 ผู้ควรแก่การยกย่อง
    1.5 ผู้ให้บริการสาธารณะ
2. บทบาทของครูในโรงเรียน ได้แก่
    2.1 ผู้อบรมเลี้ยงดูหรือสร้างสังคมประกิต
    2.2 ผู้เป็นตัวกลางหรือผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้
    2.3 ผู้รักษาวินัย
    2.4 ผู้เป็นเสมือนพ่อแม่
    2.5 ผู้ตัดสินหรือรักษากติกา
    2.6 ผู้เป็นที่พึ่งของเด็ก

บาร์และคณะ (Barr et al. 1967 : 136) ได้กล่าวถึง บทบาทครูผ่านบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน ดังนี้

1. ครูในฐานะผู้อำนวยการสอน
2. ครูในฐานะเพื่อนและผู้ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
3. ครูในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนโรงเรียน
4. ครูในฐานะสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สรุปได้ว่า บทบาทครู คือ ภาระและหน้าที่ตามสถานภาพของครู ที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อศิษย์ ต่อสถาบันวิชาชีพ ต่อสังคมทุกระดับ โดยแบ่งได้ 4 บทบาทสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทด้านการศึกษา

เป็นการพัฒนาผู้เรียนทางด้านวิชาการ การจัดการความรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน จัดเตรียมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกันผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์จริง และอบรมสั่งสอนด้านคุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. บทบาทด้านสังคมและชุมชน

ครูต้องเป็นคนดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน สืบทอดและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ช่วยทะนุบำรุงรักษาศาสนาให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาที่นับถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ นอกจากนั้น ครูจะต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เยาวชนของชาติ

3. บทบาทด้านเศรษฐกิจ

ครูเป็นผู้มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจชาติตามวิถีพอเพียง โดยการให้ความรู้แก่นักเรียน และเน้นทักษะในการทำงานต่าง ๆ เพื่อนักเรียนจะได้มีความรู้ที่ได้มาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการประหยัด อดออม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ครูต้องเป็นผู้สอนให้ผู้เรียนรู้จักเวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด เพื่อให้เยาวชน เติบโตเป็นพลังที่เข้มแข็งในการพัฒนาชาติต่อไป

4. บทบาทด้านการเมืองการปกครอง

ครูต้องปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่คนในชาติโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปกครองของประเทศ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครองให้มีความมั่นคง โดยการให้ความรู้ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กและคนในชุมชน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้งสภานักเรียน การเลือกหัวหน้าชั้น เป็นต้น

การปฏิบัติงานของครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครู พ.ศ.2556 โดยมีมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน 12 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุม ปฏิบัติการ ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

7.1 ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนา

7.2 เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

7.3 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

7.4 ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์

หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

ธนา ดุจเพ็ญ (2557 : 58) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ พิจารณาจากความสามารถของครูในการพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของชาติในการจัดการศึกษาพบว่า ครูต้องมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ ครูควรมีความรู้ความสามารถใฝ่รู้มีพฤติกรรมที่ดีมีความเข้าอกเข้าใจนักเรียน และมีความทุ่มเทกายใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของครูมีผลเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมายไว้ตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครู หน้าที่ครูเกี่ยวข้องกับผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ งานสอน งานอบรม และงานพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนการสอน เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

สมหมาย ปวะบุตร (2558 : 44 - 46) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ ครูในฐานะผู้รับผิดชอบหลักควรมีหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูมีหน้าที่ในการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้าใจ

หลักสูตรนั้นเปรียบเสมือนแสงเทียนนำทางสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตรแกนกลางฉบับปัจจุบันนั้น ประกอบไปด้วย รายละเอียดที่มีความจำเป็นและสำคัญ อาทิ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะที่สำคัญ เป็นต้น การที่ครูเข้าใจและรู้รายละเอียดดังกล่าวทั้งหมดอย่างเข้าใจ จะส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่หลักสูตรวางไว้ได้ และการจัดการเรียนรู้นั้นจะเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม

2. ครูมีหน้าที่วางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบและลำดับขั้นอย่างชัดเจน

ครูที่ดีต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องมีการนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติที่ดีต้องเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ ซึ่งสามารถเข้าใจได้ว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้นถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในบรรดากระบวนการทั้งหมด ครูจำเป็นต้องลำดับขั้นให้ชัดเจนว่าจะสอนอะไรก่อน สอนอะไรหลัง แต่ถึงกระนั้นแผนการจัดการเรียนรู้ควรมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ตามโอกาสและสถานการณ์จริง ครูจึงควรมีความมั่นใจที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในชั้นเรียนได้ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นนอกเหนือความคาดหวังและแผนการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ การปรับแผนนั้นก็เพื่อให้มีความเหมาะสม เนื่องจากวิธีการที่แตกต่างนั้นอาจช่วยให้นักเรียนบางคนสามารถเรียนรู้และเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากประเด็นข้างต้น

สิ่งที่ครูต้องคำนึง คือ เรื่องของเนื้อหาที่เตรียมมา ในแต่ละครั้งของแผนการจัดการเรียนรู้นั้นต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับเวลา มีความต่อเนื่อง เป็นเอกภาพไปตลอดเวลาของการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องสามารถปฏิบัติกิจกรรมในแผนนั้นได้อย่างครบถ้วน หากครูผู้สอนใช้เนื้อหามากแต่เวลาน้อย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สัมพันธ์กัน นักเรียนจะเรียนแบบหนักและไม่ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเท่าที่ควร จึงอาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

3. ครูมีหน้าที่เลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูควรใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไปในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง และควรสอนให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ในชั้นเรียนกับชีวิตประจำวันเข้าด้วยกันได้อย่างสมดุล และฝึกให้นักเรียนพัฒนาทักษะกระบวนการคิดทุกรูปแบบ ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในเฉพาะหนังสือหรือในชั้นเรียนเพียงเท่านั้น ดังนั้น ครูควรเชื่อมช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ทำให้นักเรียนเกิดความชำนาญในเรื่องที่นักเรียนสนใจ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิต สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติจริง ลงมือทำจริงด้วยตนเอง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีหน้าที่สร้างความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการเรียนรู้ คอยกระตุ้นแนะนำในสิ่งที่นักเรียนสงสัย ต้องสร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน พร้อมกันนั้นก็ฝึกฝนนักเรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4. ครูมีหน้าที่ใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

เนื่องจากแรงจูงใจนั้นจะนำไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งที่ครูจะต้องทำในฐานะผู้นำแนวทางการเรียนการสอนคือ การกระตุ้นให้เด็ก ๆ รู้สึกถึงความต้องการของตน เพราะความต้องการจะนำให้นักเรียนนั้นสนใจและใส่ใจกับบทเรียน จึงสามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับครูประถมศึกษานั้นการสร้างแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะด้วยพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียนในระดับนี้ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ การที่นักเรียนจะจดจ่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นระยะเวลานาน ๆ นั้นเป็นเรื่องยาก ซึ่งสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาของครูผู้สอนทุกคน แนวทางที่ดีทางหนึ่งคือ ให้ผู้เรียนจะสร้างเป้าหมายใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อดึงให้เขาเห็นความสำคัญของสิ่งที่เขาจะได้เรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนที่ดีอีกวิธีการหนึ่งคือ อารมณ์ขัน ในชั้นเรียนนั้นครูควรเล่าเรื่องตลกให้นักเรียนฟังบ้าง การมีอารมณ์ขันจะช่วยทลายกำแพงระหว่างครูกับนักเรียนได้และเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดีอีกด้วย

5. ครูมีหน้าที่สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสนุกสนาน

ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศทางกายภาพ (Physical Atmosphere) และบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Atmosphere) ซึ่งบรรยากาศทางกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด น่าอยู่ มีสื่อการเรียนรู้ที่ครบครัน พร้อมที่จะส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน การอาศัยความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศทางกายภาพจากผู้เรียนถือเป็นอีกหนทางหนึ่งในการทำให้ผู้เรียนรู้สึกชอบและต้องการจะอยู่ในชั้นเรียนเพราะเขานั้นได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์รูปแบบของชั้นเรียนของเขาเอง ด้านบรรยากาศทางจิตวิทยา คือ บรรยากาศทางด้านจิตใจที่นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มีความสบายใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง สำหรับการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในชั้นเรียนระหว่างครูและนักเรียนนั้น ครูควรทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมการสอน ไม่ใช่บรรยากาศที่ครูยืนอยู่หน้าชั้นตลอดทั้งชั่วโมงการเรียน หรือนักเรียนต้องจับจ้องสายตาไปที่กระดานดำเพียงอย่างเดียว

6. ครูมีหน้าที่ในการประเมินการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน

การประเมินผลนั้นถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการเรียนรู้ รายละเอียดในการประเมินต้องมีให้ครบทุกปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินตัวครู การประเมินตัวนักเรียน การประเมินสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้ การประเมินทั้ง 3 ประการนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านร่างกายและพัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู คือ หน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน คือ การมุ่งเน้นจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดแจ้ง เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัวอย่างดี จัดเตรียมวางแผนการสอน มีทักษะการประเมินผู้เรียน ให้ความร่วมมือกับชุมชน ทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมาย และรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู ภายใต้การทำงานในโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน

ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2550 โดยกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดหลักการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่บริการและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐ

พร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และอภิสิทธิ์ประโยชน์อย่างอื่น รวมทั้งสนับสนุนทางด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาของเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2551 : 69)

ที่มาของโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรมวิชาการ. 2546) ในส่วนที่ 3 การบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน ประกอบด้วย

มาตรา 43 การบริหารและจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาโดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน

มาตรา 46 กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

มาตรา 60 กำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ตราขึ้นใช้แทนพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับ

สถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาของเอกชนมีบทบัญญัติประกอบด้วย

หมวด 1 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

หมวด 2 โรงเรียนในระบบ บัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและเปิดดำเนินการ ทรัพย์สินและบัญชีการอุดหนุนและส่งเสริม กองทุน การสงเคราะห์ การคุ้มครองการทำงาน การกำกับดูแล จรรยามรรยาท วินัย และหน้าที่ การโอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ การเลิกกิจการและการชำระบัญชี การอุทธรณ์

หมวด 3 โรงเรียนนอกระบบ

หมวด 4 พนักงานเจ้าหน้าที่

หมวด 5 บทกำหนดโทษ

และเนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้อนุญาต การโอนกรรมสิทธิ์และสิทธิครอบครองในที่ดิน คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบและคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จังหวัด การจัดทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี รวมทั้งการกำหนดให้มีกองทุนสำรองของโรงเรียนในระบบได้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ และไม่สอดคล้องกับการดำเนินการของโรงเรียนเอกชน ประกอบกับบทบัญญัติในส่วนของการประกันสังคมได้กำหนดครอบคลุมบุคคลซึ่งมิได้มีหน้าที่หลักด้านการสอนหรือสนับสนุนการศึกษา จึงได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวให้เหมาะสม โดยตราพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งมีการปรับปรุงในประเด็นสำคัญ ได้แก่

- กำหนดให้โรงเรียนนอกระบบ ครอบคลุมสถาบันศึกษาปอเนาะและศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

- กำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีฐานะเป็นอธิบดีและสามารถมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ “ผู้อนุญาต” ได้

- แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบให้สอดคล้องกับขนาดและประเภทของโรงเรียน

- ยกเลิกการควบคุมอัตราผลตอบแทนของโรงเรียนในระบบ

- ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับกองทุนสำรอง และการจัดสรรผลกำไรเข้ากองทุน

- ขยายระยะเวลาในการตรวจสอบบัญชีของโรงเรียนในระบบให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการยื่นเสียภาษีของนิติบุคคล

- แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ เพื่อให้บุคลากรอื่นของโรงเรียนสามารถกลับเข้าระบบประกันสังคมได้

- ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้สอดคล้องในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ผู้อนุญาต และเพิ่มผู้แทนภาคเอกชนในคณะกรรมการฯ

- ผู้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้รับยกเว้นไม่ต้องโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินหรือสิทธิครอบครองให้แก่โรงเรียน

จริยา แสงกรด (2557 : 37) กล่าวว่า จะเห็นได้ว่าการศึกษาเอกชนในประเทศไทย เริ่มต้นมาตั้งแต่สมัยล้านนาสมัยสุโขทัยเรื่อย ๆ มาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ และได้มีบทบาทในการจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรของประเทศมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557 : 42) กล่าวว่า การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษานับตั้งแต่สมัยสุโขทัย โดยจัดในวัด วัง บ้าน ในสมัยต่าง ๆ คณะมิชชันนารีชาวอเมริกันเข้ามาเผยแผ่ศาสนา และสอนหนังสือให้ประชาชนที่สนใจด้วย ทำให้โรงเรียนราษฎร์เป็นที่กล่าวถึงของชาวไทยเป็นอย่างมาก ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตก เข้ามาจัดในประเทศไทยและให้โอกาสเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในต้นสมัยรัชกาลที่ 6 ได้จัดตั้งโรงเรียนเอกชน เป็นโรงเรียนนิติบุคคล โดยความควบคุม ดูแล ตรวจการของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2461 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรกและมีการเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคลเป็นโรงเรียนราษฎร์ หลังจากนั้นยังได้มีการออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์อีกหลายฉบับ พ.ศ. 2525 ได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนเอกชน อยู่ภายใต้ความควบคุม ดูแล ตรวจการของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กิจการศึกษาในระดับสูง เปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2558 : 126) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเอกชนมีขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาจากจดหมายเหตุของมองซิเออร์ ลานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้สร้างโรงเรียนราษฎร์ขึ้นหลายโรง เพื่อต้องการสอนให้ความรู้เกี่ยวกับการค้าขายกับต่างประเทศ โดยเฉพาะฝรั่งเศสและจะจดหมายเหตุรายวันของบาทหลวงเดอร์ชัวลีร์ ในปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึง โรงเรียนราษฎร์ในสมัยนั้น 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแพรนด์ โรงเรียนสามเณร และในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกในพ.ศ. 2441 โดนเรียกโรงเรียนราษฎร์ของพวกมิชชันนารีว่า “โรงเรียนเชลยศึก” ต่อมาสมัยรัชกาลที่ 6 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นครั้งแรกในพ.ศ. 2461 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเอกชนใหม่ว่า ”โรงเรียนราษฎร์” ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์พ.ศ. 2461 อย่างไรก็ตาม โรงเรียนราษฎร์เริ่มมีความสำคัญ เมื่อรัฐและเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชนโดยเริ่มในแผนการศึกษา

แห่งชาติฉบับพ.ศ. 2475 ซึ่งระบุว่าให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในขณะที่รัฐมีความต้องการที่จะสนับสนุนโรงเรียนราษฎร์ จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 ขึ้นในปี พ.ศ. 2479 เพื่อควบคุมโรงเรียนราษฎร์

สรุปได้ว่า ที่มา ของโรงเรียนเอกชน คือ การจัดการศึกษาของ “ราษฎร์” ซึ่งการเริ่มต้นของนักวิชาการหลายท่านอาจยังไม่ตรงกัน แต่ผู้วิจัยได้พบว่า สิ่งหนึ่งที่เป็นที่มาของโรงเรียนเอกชน คือ การที่ประเทศชาติ ต้องการคนดี คนเก่ง คนที่มีความสามารถ จึงทำให้เกิดโครงเรียนราษฎร์ขึ้นและได้เปลี่ยนมาเป็นโรงเรียนเอกชนโดยมีกฎหมายควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงช่วยสนองนโยบายและแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทุกยุค ทุกสมัย ให้เด็ก และเยาวชนไทยได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมมีมาตรฐานทัดเทียมสากล

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน

จริยา แสงกรด (2557 : 40) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน คือ จากบทบาทของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษาเอกชน จะเห็นได้ว่าเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนในประเทศไทย และมีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐบาลมาโดยตลอด และมีส่วนช่วยผลิตบุคคลเพื่อพัฒนาประเทศตลอดจนช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ ซึ่งรัฐบาลเองก็สนับสนุนและส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดมา

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557 : 42 - 43) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน คือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐ อยู่ภายใต้การอุดหนุนส่งเสริมและควบคุมของกองโรงเรียนราษฎร์ รวมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษามีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็ว ทันความต้องการของประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยจึงเสนอความเห็นว่า กองโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะให้เป็นกรมโรงเรียนราษฎร์หรือกรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับนโยบายรัฐในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการตามนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนเอกชนขึ้น เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านการบริหาร ต่อมา กองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงให้เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะเทียบเท่ากรม 1 ของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515 โดยโอน

อำนาจหน้าที่กิจการทรัพย์สินข้าราชการลูกจ้างและเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับกองโรงเรียนราษฎร์และโอนมาในส่วนงานการศึกษาเอกชนไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2558 : 125) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน คือ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในส่วนการบริหารและการจัดการการศึกษาของเอกชนได้กำหนดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน ในด้านการบริหารและการจัดการการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตามและการประเมินคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยที่รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมและสามารถพึ่งพาตนเองได้

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนราษฎร์หรือโรงเรียนเอกชน เป็นที่ยอมรับและมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของรัฐและสังคม มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ ให้ผู้เรียน เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐและความต้องการของสังคม ทำให้โรงเรียนเอกชนยังสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้รับการสนับสนุนจากรัฐ โดยมีเงินกองทุนให้เอกชนกู้ยืมเพื่อขยายการจัดการศึกษาหรือจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ นอกจากนั้น ยังมีมาตราอื่นที่ระบุให้สถานศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท ภายใต้การกำกับ ติดตามและประเมินผลจากรัฐ และยังสนับสนุนเรื่องเงินอุดหนุน เรื่องภาษี และงานวิชาการต่าง ๆ อีกด้วย

สภาพของโรงเรียนเอกชน

ดรุณี สุธรรมา (2555 : 19) ได้กล่าวว่า สภาพของโรงเรียนเอกชน คือ จากการวิเคราะห์สภาพดังกล่าว ทำให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายของภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การที่รู้เท่าทันอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถอยู่รอดและดำเนินกิจการการเรียนการสอนได้ต่อไปในอนาคต

ธนา ดุจเพ็ญ (2557 : 3 - 4) ได้กล่าวว่า สภาพของโรงเรียนเอกชน คือ การศึกษาของโรงเรียนเอกชนบางแห่งนั้น มีการจัดการเรียนการสอนที่ยังอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ครูไม่เข้าใจในหลักสูตร โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูขาดขวัญและกำลังใจ โรงเรียนดำเนินกิจการไม่ถูกต้อง ทำให้ครู

และนักเรียนเสียสิทธิประโยชน์ โรงเรียนขาดการพัฒนาด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ เกิดจากปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านนโยบายการรับนักเรียนภาครัฐ เนื่องจากรัฐไม่มีการกำหนดสัดส่วนการรับนักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชนไว้อย่างชัดเจน ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามกระแสโลกาภิวัตน์ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ เนื่องจากรัฐมีงบประมาณที่จำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ด้านบุคลากรโรงเรียนเอกชน บางส่วนไม่สามารถจ่ายเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เต็มตามวุฒิ และไม่มีการเพิ่มเงินเดือนอย่างเป็นระบบและยุติธรรมที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของครูเอกชน เป็นสาเหตุทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเข้า - ออกที่สูง และมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับนโยบายรัฐที่มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นเหตุให้ครูเอกชนเลือกสมัครเข้าสอบและเกิดปัญหาการขาดครูในระหว่างภาคเรียน อีกทั้งครูที่รับราชการ มีความมั่นคง และความภาคภูมิในฐานะครูมากกว่าการเป็นครูเอกชน อันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาของภาครัฐและเอกชนอย่างชัดเจน และการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่สร้างช่องว่างระหว่างเงินเดือนให้ครูเอกชน ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558 : 39 - 40) ได้กล่าวว่า สภาพของโรงเรียนเอกชน คือ การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานชัดเจน ให้รัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษา ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมและให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้านสังคมการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสถานการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนชาวไทยมาอย่างยาวนาน จนถึงปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่า คุณภาพของการศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ

สรุปได้ว่า สภาพของโรงเรียนเอกชน คือ การจัดการศึกษาที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงและการปรับตัวตามกระแสโลกที่ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นให้โรงเรียนเอกชนต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ตอบสนองต่อความต้องการของรัฐ สังคม ผู้ปกครองและนักเรียน โดยใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนเอกชนเอง

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ คำสั่ง ฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้มีหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการขึ้น เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ดังนั้น ผลจากคำสั่ง ดังกล่าว จึงทำให้โรงเรียนเอกชนซึ่งเดิมนั้น อยู่ในการดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เปลี่ยนสังกัดมาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนเอกชนในสังกัดทั้งสิ้น 35 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นประเภทสามัญศึกษา ทั่วไป จำนวน 27 โรงเรียน และประเภทสามัญศึกษา การกุศล/ศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 8 โรงเรียน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 21,154 คน มีจำนวนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1577 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ : 2560) รายชื่อโรงเรียนเอกชนทั้งหมดในจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งตามขนาด ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กมีทั้งหมด 13 โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนฉงจี้	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนอนุบาลเตรียมพัฒน์	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนรุ่งนภาอนุสรณ์ศาสตร์	โนนดินแดง
โรงเรียนเอื้อแววมณี	ลำปลายมาศ
โรงเรียนพินศิริ	คูเมือง
โรงเรียนจิตติมาธีรวิทยา	เฉลิมพระเกียรติ
โรงเรียนอนุบาลวันนา	บ้านใหม่ไชยพจน์
โรงเรียนพอดีวิทยา	นาโพธิ์
โรงเรียนมูลนิธิรุ่งนภาโนนดินแดง	โนนดินแดง
โรงเรียนมูลนิธิรุ่งนภา	โนนดินแดง
โรงเรียนอนุบาลรัตนะ	ลำปลายมาศ
โรงเรียนมีชัยพัฒนา	ลำปลายมาศ
โรงเรียนสิงห์วงศ์	นางรอง

โรงเรียนขนาดกลางมีทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา	ลำปลายมาศ
โรงเรียนอนุบาลทศพร	สตึก
โรงเรียนชนิดา	หนองหงส์
โรงเรียนบุญถึงวิทยานุสรณ์	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนอิสาณโกศลศึกษา	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนอนุบาลภรภัทร	หนองหงส์
โรงเรียนอนุบาลศรทิพย์	บ้านกรวด
โรงเรียนตุลยาธร	นางรอง
โรงเรียนอนุบาลสายสัมพันธ์	สตึก
โรงเรียนทศพรวิทยา	สตึก
โรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา	พุทไธสง

โรงเรียนขนาดใหญ่มีทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนแสนสุข	ละหานทราย
โรงเรียนฮั่วเคี้ยว	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนวรเวทยากร	หนองกี่
โรงเรียนมารีพิทักษ์	นางรอง
โรงเรียนกมลลักษณ์	นางรอง
โรงเรียนอนุบาลกัลยาประสิทธ์	ประโคนชัย
โรงเรียนนิภาศิริ	หนองกี่
โรงเรียนอนุบาลธีรา	เมืองบุรีรัมย์
โรงเรียนมารดาวนารักษ์	ปะคำ
โรงเรียนบำรุงวิทยา	ลำปลายมาศ
โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์	เมืองบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

จริยา แสงกรด (2553) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,425 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที(t - test Independent) ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามรายได้พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

ภัคศจี ปัญญาพืชน์ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เวียงพิงค์ แสงอาด (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ละไพร โอวาททัศนีย์ (2557) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 369 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเนและสุ่มแบบง่าย จำนวน 10 อำเภอ รวม 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ส่วนครูผู้ดูแลเด็กที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

กนกลักษณ์ จุลเดช (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยสถานศึกษาเอกชนศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด กลุ่มตัวอย่างในการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการแบ่งชั้นจำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยเท่ากับ .91 และ ค่าความเชื่อมั่นการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราดอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลัดดา พันชนัง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมืองจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 196 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับ คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องานและด้านตัวงานเอง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับ คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านสถานภาพในองค์กร และด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 5) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรษา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 30 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน เท่ากับ .85 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง .40 - .85 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน เท่ากับ .82 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามระหว่าง .45 - .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จากตัวอย่างงานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากมองเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก จะมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสามารถสรุปทุก ๆ งานวิจัยได้ว่า ครูต้องการแรงจูงใจทุก ๆ ด้านในการขับเคลื่อนตนเองสู่การทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องควบคุมดูแล และคอยเติมเต็มแรงจูงใจให้กับครูอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

แดรมสเตด (Dramstad. 2005 : 110) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและหน้าที่ในองค์กรของครูในนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของครูในนอร์เวย์

ลา มาซา (La Massa. 2005 : 903 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มุมมองและผลกระทบของระบบการประเมินครูและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความร่วมมือการสังเกตการณ์อย่างไม่เป็นทางการ และการอบรมผู้ประเมินส่งผลต่อการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดการพัฒนาการด้านการปฏิบัติงานของครู

วิลเลียมสัน (Williamson. 2005 ; อ้างถึงใน จริยา แสงกรด. 2553 : 52 - 53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระดับความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพการทำงานและระดับขวัญและ

กำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียนมัธยมรัฐเท็กซัส พบว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสนใจทางสังคมและเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในงานของครู จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วูโควิดส์ (Wukovits. 2005 : 130) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเบการ์ รัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน สภาพของงาน สถานภาพส่วนบุคคล และกฎหมายแรงงาน

เรเจอร์ และ สแตง (Reigher & Stang. 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันบ้าง ผู้บริหารต้องเข้าใจในความต้องการความเชื่อและคุณค่าของบุคลากรของตนรวมถึงเข้าใจถึงผลกระทบที่ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพวกเขา ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรลดน้อยลง และพบว่าแรงจูงใจของบุคลากรมีความสำคัญและส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรนอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานที่เป็นเชิงบวก ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ชัดเจน ท้าทาย มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

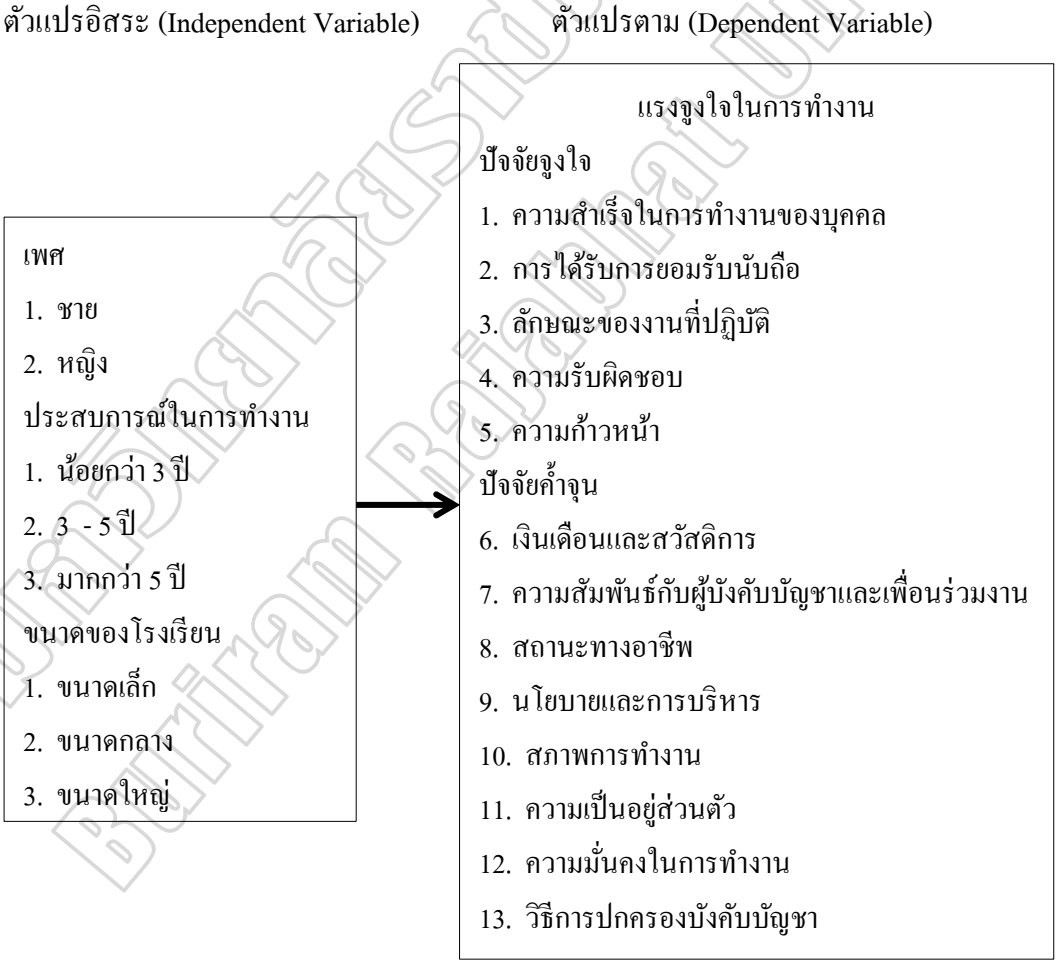
วีเคลียม และ เฟรนเคิล (Weakliem & Frenkel. 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงาน การศึกษาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรง ผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจน เมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้น ขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน และผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับที่มากขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้น กล่าวได้ว่าอิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

จากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันส่วนใหญ่จะมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะ

ช่วยส่งเสริมให้ครูหรือบุคลากร ปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (1959 : 113 – 115) ประกอบด้วย แรงจูงใจ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 8) สถานะทางอาชีพ 9) นโยบายและการบริหาร 10) สภาพการทำงาน 11) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 12) ความมั่นคงในการทำงาน และ 13) วิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยมีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1,137 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มจากประชากรโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291 คน ดังปรากฏตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ขนาดโรงเรียน	ครูเอกชน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	112	29
กลาง	283	72
ใหญ่	742	190
รวม	1137	291

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยออกเป็น คือ แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ระดับเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี แนวคิด บทความ แบบประเมิน แบบสอบถาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม

2. ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาและให้ข้อคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุมเนื้อหาและมีความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย

1) นางมัญชุศา สุขิตวงศ์ วุฒิการศึกษา มหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาจิตวิทยาการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2) ดร.อร่ามศรี จงปัตนา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

3) ดร.กิตติชัย ตระกูลกิตติ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหงส์พิทยาคม อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ผลปรากฏว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ถึง 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก หน้า 139 - 140)

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 (รายละเอียดดังภาคผนวกหน้า 141)

10. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการกลุ่มเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แจกแบบสอบถามให้โรงเรียนโดยผ่านทางสำนักงานกลุ่มเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 291 ชุด

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามตามวัน เวลาที่กำหนด ด้วยตนเอง เพื่อต้องการกระตุ้นให้ผู้ตอบได้ตอบแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ โดยเฉพาะแบบสอบถามปลายเปิดที่ต้องการทราบแนวทาง การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์ประกอบการตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสาหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่า Independent Samples t - test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. การวิเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และโครงสร้าง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม กับลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการทราบ โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 224)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96)

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามข้อที่ i

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Samples t - test เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 112) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าแจกแจงของ t - distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 346)

$$CV = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F^* แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_{within} แทน ค่า Mean Square within Group

n_1 n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	149	51.20
1.2 หญิง	142	48.80
รวม	**291**	**100**
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 3 ปี	111	38.10
2.2 3 – 5 ปี	126	43.30
2.3 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	54	18.60
รวม	**291**	**100**
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 เล็ก	28	9.60
4.2 กลาง	73	25.10
4.3 ใหญ่	190	65.30
รวม	**291**	**100**

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 51.38 ส่วนเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 48.62 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จำนวน 201 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.85 รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.23 และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.92

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ตาม ตาราง 4.2 - 4.15

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.60	0.35	มากที่สุด	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.50	มาก	8
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.49	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.50	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.53	มาก	11
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.85	0.43	มาก	12
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.64	0.25	มากที่สุด	2
8. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.69	0.26	มากที่สุด	1
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.64	มาก	9
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.56	มาก	7
11. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.62	มาก	13
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.43	มาก	4
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.51	มาก	10
รวมเฉลี่ย	**4.12**	**0.16**	**มาก**	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.63)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.66	0.50	มากที่สุด	1
2. ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง	4.63	0.56	มากที่สุด	2
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขและผ่านพ้นไปด้วยดี	4.50	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.60**	**0.35**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ข้อ 2 ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขและผ่านพ้นไปด้วยดี ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.69)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
4. เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.06	0.81	มาก	1
5. ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.99	0.84	มาก	2
6. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน	3.91	0.82	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**3.99**	**0.50**	**มาก**	

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ข้อ 5 ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.82)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
7. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	4.08	0.82	มาก	1
8. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.93	0.88	มาก	3
9. ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว	4.05	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.02**	**0.49**	**มาก**	

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 7 ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อ 9 ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.88)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
10. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ	4.07	0.83	มาก	3
11. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.12	0.79	มาก	1
12. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างอิสระ	4.10	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.50**	**มาก**	

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ 12 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างอิสระ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.83)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
13. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.92	0.81	มาก	2
14. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.96	0.76	มาก	1
15. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.85	0.78	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**3.91**	**0.53**	**มาก**	

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อ 13 การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 15 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.78)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
16. เงินเดือน, สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.99	0.64	มาก	1
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย	3.69	0.77	มาก	3
18. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี	3.88	0.82	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**3.85**	**0.43**	**มาก**	

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 16 เงินเดือน, สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อ 18 มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 17 เงินเดือนที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.77)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
19. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	4.68	0.48	มากที่สุด	2
20. ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร	4.60	0.49	มากที่สุด	3
21. ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.58	0.52	มากที่สุด	4
22. ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.70	0.46	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.64**	**0.25**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ข้อ 19 ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 21 ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.52)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านสถานะทางอาชีพ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
23. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.64	0.49	มากที่สุด	3
24. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	4.76	0.43	มากที่สุด	1
25. อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.67	0.50	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	**4.69**	**0.26**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24 อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ข้อ 25 อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 23 ตำแหน่งหน้าที่ของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
26. นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	3.97	0.83	มาก	1
27. นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งมอบหมายหน้าที่และงานที่ได้รับ	3.92	0.85	มาก	2
28. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	3.91	0.80	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**3.93**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อ 27 นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งมอบหมายหน้าที่และงานที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.80)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
29. ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	4.04	0.76	มาก	2
30. เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.97	0.77	มาก	3
31. ท่านรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.74	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.56**	**มาก**	

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31 ท่านรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 29 ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 30 เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.77)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
32. การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.90	มาก	2
33. ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	3.76	0.82	มาก	3
34.ท่านได้รับงานที่ต้องใช้เวลาทำเกินกว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ	3.86	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.81**	**0.62**	**มาก**	

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 34 ท่านได้รับงานที่ต้องใช้เวลาทำเกินกว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อ 32 การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อยู่กับครอบครัว เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.82)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
35. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	4.23	0.54	มาก	1
36. ท่านรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากโรงเรียน	4.17	0.79	มาก	2
37. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม	4.02	0.70	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.43**	**มาก**	

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 35 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 36 ท่านรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 37 ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.70)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
38. ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร	3.97	0.76	มาก	1
39. ท่านสามารถได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.91	0.73	มาก	2
40. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี	3.87	0.73	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**3.92**	**0.51**	**มาก**	

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 38 ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ข้อ 39 ท่านสามารถได้รับคำแนะนำ ดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 40 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

การศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตามตาราง 4.16 - 4.24

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.55	0.35	4.64	0.34	2.06
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	0.47	4.00	0.54	0.38
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.50	4.05	0.48	1.05
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.51	4.13	0.49	1.21
5. ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.57	3.89	0.50	0.76
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.83	0.42	3.88	0.44	1.09
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.65	0.25	4.63	0.26	0.82
8. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.68	0.25	4.70	0.27	0.80
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.60	3.88	0.67	1.40
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.54	4.00	0.57	0.06
11. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.82	0.63	3.79	0.62	0.44
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.44	4.15	0.43	0.49
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.87	0.50	3.96	0.52	1.58
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.15**	**4.13**	**0.16**	**0.94**

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน	น้อยกว่า 3 ปี		3 - 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.60	0.37	4.58	0.35	4.62	0.29	0.17
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	0.47	3.99	0.53	3.93	0.52	1.49
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.49	4.00	0.47	3.93	0.53	2.23
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.47	4.12	0.52	4.09	0.51	0.41
5. ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.53	3.90	0.55	3.87	0.51	0.37
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.92	0.41	3.79	0.42	3.88	0.47	3.02*
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.27	4.65	0.25	4.66	0.23	0.99
8. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.68	0.27	4.71	0.25	4.67	0.22	0.72
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.03	0.62	3.87	0.66	3.89	0.61	1.97
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.59	3.96	0.56	4.11	0.48	1.34
11. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.61	3.87	0.59	3.78	0.70	1.17
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.42	4.14	0.46	4.15	0.42	0.02
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.53	3.90	0.53	3.94	0.46	0.08
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.15**	**4.12**	**0.16**	**4.22**	**0.16**	**0.56**

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

จากตาราง 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.92	**3.79**	**3.88**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.92**	-	*0.13	0.04
3 - 5 ปี	**3.79**		-	0.09
มากกว่า 5 ปี	**3.88**			-

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.60	0.34	4.55	0.40	4.61	0.33	0.95
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	0.63	4.10	0.50	3.95	0.48	2.26
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.47	4.10	0.48	3.98	0.50	1.53
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.51	4.18	0.45	4.09	0.51	2.60*
5. ด้านความก้าวหน้า	3.98	0.54	3.94	0.56	3.89	0.53	0.39
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.87	0.53	3.82	0.47	3.86	0.40	0.28
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.23	4.65	0.26	4.63	0.25	0.34
8. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.70	0.21	4.69	0.28	4.69	0.25	0.03
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94	0.69	3.97	0.64	3.92	0.63	0.20
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.64	4.02	0.58	4.02	0.54	1.30
11. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.94	0.59	3.76	0.62	3.81	0.63	0.83
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.45	4.16	0.47	4.15	0.42	0.91
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.51	3.88	0.47	3.94	0.53	0.93
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.15**	**4.14**	**0.15**	**4.12**	**0.16**	**0.68**

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.93	**4.18**	**4.09**
เล็ก	**3.93**	-	0.02	0.15*
กลาง	**4.18**		-	0.13
ใหญ่	**4.09**			-

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

จากการสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะถึงแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นหลากหลายด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มานำเสนอใน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นด้านที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด จึงได้สรุปโดยทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 4.21 - 4.23

ตาราง 4.21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น	31	41.89
2	การลดภาระงาน	22	29.73
3	จัดให้ครูที่มีความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	12	16.22
4	เพิ่มบุคลากรเพื่อให้พอเพียงกับงาน	9	12.16
รวม		**74**	**100.00**

จากตาราง 4.21 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มากที่สุด ได้แก่ ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 41.89) รองลงมา คือ การลดภาระงาน (ร้อยละ 29.73) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพิ่มบุคลากรเพื่อให้พอเพียงกับงาน (ร้อยละ 12.16)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	พิจารณาอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม	23	44.23
2	สวัสดิการต่าง ๆ ควรให้เท่าเทียมกับครูรัฐบาล	17	32.69
3	มีการเพิ่มเงินเดือนอย่างยุติธรรม	12	23.08
รวม		**52**	**100.00**

จากตาราง 4.22 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากที่สุด ได้แก่ พิจารณาอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม (ร้อยละ 44.23) รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ควรให้เท่าเทียมกับครูรัฐบาล (ร้อยละ 32.69) และ มีการเพิ่มเงินเดือนอย่างยุติธรรม (ร้อยละ 23.08)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	32	56.14
2	การส่งเสริมการเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญ เช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น	15	26.32
3	สนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงขึ้น	10	17.54
รวม		**57**	**100.00**

จากตาราง 4.23 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้า มากที่สุด ได้แก่ ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ (ร้อยละ 56.14) รองลงมา คือ การส่งเสริมการเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญ เช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น (ร้อยละ 26.32) และสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงขึ้น (ร้อยละ 17.54)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป และอภิปรายผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
    6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
    6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูเอกชนที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 35 คน และครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1,137 คน รวมประชากรทั้งหมด 1,171 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามได้มาจากการสุ่มจากประชากรโดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน เป็นประชากรทั้งหมด และครู จำนวน 291 คน รวมทั้งสิ้น 326 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนแต่ละชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinion Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จะมีคำตอบให้เลือกโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดให้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ระดับเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม ตั้งแต่ฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย

3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

5. วิเคราะห์ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกเพศ โดยใช้ค่า Independent Samples t - test

7. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

8. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100)

ระดับของความเห็น

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายของเกณฑ์ ใช้คะแนนการแปลความหมายของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

9. ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

1.3 ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) โดยใช้สูตร

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนใช้สูตร

2.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มเป้าหมายเป็นอิสระต่อกันใช้ Independent Samples t - test

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) คำนวณค่าสถิติ F - test เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่มี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มานำเสนอใน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นด้านที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูให้ดีขึ้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ คือ พิจารณาอัตราเงินเดือนของครูให้มีความเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้า คือ ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย มี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ทั้งนี้อาจมาจากการที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ครูเอกชน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจมาจากการที่เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมา มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้อาจมาจากการที่ครูเอกชน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558 : 56) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559 : 103) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559 : 62) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจมาจากเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน และในทางความคิดทุก ๆ ด้านที่จะพบได้ว่าไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงว่าเพศชายและเพศ

หญิงมีความต้องการที่คล้ายกัน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558 : 65) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แต่ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานกลับคล้ายกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ย่อมมีจุดประสงค์ มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่คล้ายกัน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้บริหารโรงเรียนย่อมต้องการครูที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงานจริง รู้ถึงขอบข่ายการทำงานของตนอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันกลับมีแรงจูงใจในการทำงานที่คล้ายกันนั่นเอง ซึ่งขัดแย้งกับ อัจฉรา วงษ์แก้ว (2560 : 9) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนแต่ละขนาด จะได้รับการช่วยเหลือ อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ การรับผิดชอบงาน ที่คล้าย ๆ กัน รวมถึง ความคาดหวังของผู้บริหารและผู้ปกครองที่คล้ายกัน สภาพแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจหรือด้านค่านิยมภายในจังหวัดบุรีรัมย์ที่คล้ายกัน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 85) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด) พบว่า ครูอยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการ

เรียนรู้ ซึ่งอยู่ในด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจมานโยบายที่เน้นให้ครูเอกชนปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักจึงทำให้ครูเอกชนไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนต่อหรือพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมการอบรมต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูเอกชนมีความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีทักษะหรือความสามารถพิเศษเพิ่มเติมจากเดิม ซึ่งในระยะยาวมีผลต่อการปรับขึ้นเงินเดือนหรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูเอกชน เพราะฉะนั้นจึงต้องมีนโยบายส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาครู ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูมีความรัก ความศรัทธา มีขวัญกำลังใจในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับ อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 86) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด) พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต้องจัดการด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า โดยได้เสนอเป็นเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีผลรวมในระดับมากที่สุดและอยู่ในลำดับสูงที่สุด 3 ลำดับแรก แสดงให้ผู้บริหารเห็นว่าควรเสริมแรงบวก ใน 3 ด้านนี้เป็นหลัก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูเอกชน ดังนี้

1.1.1 ด้านสถานะทางอาชีพ ผู้บริหารควรจะมีนโยบายเพื่อจัดให้ครูเอกชนมีบทบาทเป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูเอกชนมีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในการทำอาชีพนี้

1.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจะจัดให้มีการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน ที่ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูเอกชนและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ใช้ความสมัครใจและความถนัดเพื่อให้ครูมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูเอกชนเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเองได้ทำจนสำเร็จ

1.2 จากการศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า มีผลรวมในระดับมากแต่อยู่ในลำดับน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย จึงนับว่าเป็นอุปสรรคและต้องการการเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน โดยผู้บริหารควรจัดการกับทั้ง 3 ด้านนี้ก่อน ดังนี้

1.2.1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรจะกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูเอกชนมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตหรืออยู่กับครอบครัว ควรการลดภาระงานอื่น หรือสั่งงานที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาเลิกงาน ไม่ควรโยกย้ายตำแหน่ง ห้องเรียนที่รับผิดชอบหรือคาบสอนบ่อย ๆ เพราะจะทำให้ครูเอกชนต้องมาเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ที่ใช้เวลาในการจัดการมากและกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูเอกชน

1.2.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรจะให้เงินเดือนแก่ครูเอกชนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม ตามความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.2.3 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรจะมีนโยบายให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ความรู้และพัฒนาครูเอกชนผ่านการอบรมต่าง ๆ ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ เมื่อครูเอกชนผู้นั้นปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนได้ดีหรือทำผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในโรงเรียนนอกระบบแล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กนกลักษณ์ จุลเดช เดช. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กนกวรรณ นิสสัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมวิชาการ. (2546). **คู่มือหลักสูตรการสอน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

_____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับ พ.ศ. 2553**. ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเพทฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)**. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ. (2552). **การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

โกมล บัวพรม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ครองทรัพย์ วงศ์ม่าน. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จรรจิรา เกตุรุ่ง. (2559). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทางานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จริยา แสงกรด. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

จิรพันธ์ จันทร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2558). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). นครนายก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดรุณี สุธรรมา. (2555). **การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ธนา ดุจเพ็ญ. (2557). **การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นภารัตน์ ชลศฤงคาร. (2557). **การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเพทฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เปรม กีรติวงศ์ชัชวาล. (2552). **กฎแห่งผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ทีบีเค มีเดียพับลิชชิง.

ผ่องศรี พันธ์นาสี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2552). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภัคศจี ปัญญาพืชน์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). **TEACHERS MODEL**. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2561, จาก http://www.kruinter.com/file/28020140822205011-%5Bkruinter. com% 5D.pdf.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

ละไพร โอวาททัศนีย์. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

วราภรณ์ สิทธิมโนรถ. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมหมาย ปวะบุตร. (2558). **การพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สังเวียน มาลาทอง. (2556). **การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). **แนวทางการบริหารงานโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **คู่มือปฏิบัติงาน "การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา"**. กรุงเทพฯ : สำนักทะเบียน คุรุสภา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2560**. บุรีรัมย์ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2558). **การพัฒนาสถานการณ์จำลองเพื่อการประเมินสมรรถนะและทักษะด้านบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุขตา แดงสุวรรณ์. (2558). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุพรรษา ลอยสมุทร. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์. (2554). **การบริหารแบบผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวภา พรเสนาะ. (2556). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

หวน พินธุพันธ์. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อภิชา พุ่มพวง. (2559). **ปัญหาและแนว ทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). **เทคนิคการบริหาร**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด)**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

Barr, A. S. et al. (1947). **Supervision Democratic Leadership in Improvement of Learning**. New York : Appleton Century-Crofts, Inc.

Beach, D. S. (1965). **Personnel: Management of People at Work**. New York : The Macmillan Co. Ltd.

Berelson, B. & Gray, A. S. (1964). **Human Behavior**. New York : Harcourt Brace and World.

Brown, W. B. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York : John Wiley and Sons.

Dramstad, A. (2005). **Job Satisfaction and Organization Commitement among Teacher in Norway : A Cooperative Study of Selected School from Public and Private Education Systems**. Retrieved 16 July 2019, from http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/312213.

Guilford, J. & Gray, D. E. (1970). **Motivation and Modern Management**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishers.

Havinghurst, R. J. (1960). **American Higher Education in the 1960's**. Columbus : Ohio State University Press.

Herzbergs, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). **The Motivator to Work**. New York : John Wiley & Sons.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.

La Massa, M. E. (2005). An Elementary School’s Perceptions of Effectiveness of Teacher Evaluation to Enhance Teacher Practices [Abstract]. Doctoral Dissertation, University of Southern California. In **Dissertation Abstracts International**. p. 903 - A.

Levine, D. U. (1971). **Models for Integrated Education : Alternative Programs of Integrated Education in Metropolitan Areas** .Worthington Ohio : Charles A. Jones.

Loundon, D. & Bitta, A. (1988). **Consumer Behavior : Concepts and Applications**. 3rd ed. New York : McGraw - Hill.

Lowell, R. B. (1980**). Adult Learning**. New York : John Wiley & Son.

Maslow, P .G. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York : Harper & Row.

Mataheru, F. (1985). **Job Satisfaction of Thai and U.S. Educational Technologists in Higher Education**. Master's Thesis. Missouri : University of Missouri Columbia.

McClelland, D. F. (1962). **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.

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

Miller, V. (1965). **The Public Administration of American School System**. New York: McMillan..

Ogomaka, U. J. (1986). The Factors which Motivate California Credentialed Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High Schools [Abstract]. Doctor Dissertation, University of California. In **Dissertation Abstracts International**. p. 3563 - A.

Ray, D. S. (1987). A Study of Motivation Factors of Elementary School Teachers in Metropolitan Public School System [Abstract]. Doctor Dissertation, Vanderbilt University. In **Dissertation Abstracts International**. p. 24 - A.

Reigher, R. L. & Stang, J. D. (2006). Management and Motivation : An Analysis of the Productivity in Education and the Work Place [Abstract]. Doctor Dissertation, University of Alabama. In **Dissertation Abstracts International**. p. 2343 - A

Seidenberg, B. (1976)**. Social Psychology**. New York: Press.

Vroom, V. H. (1970). **Work and Motivation**. New York : John Willey & son.

Walters, C. J. (1978). **Adaptive Management of Renewable Resources**. New York : Mc Graw - Hill.

Weakliem, D. L. & Frenkel, S. J. (2006). "Morale and Workplace Performance". **Work and Occupations**. 33(3) : 335-361.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

Williamson, J. N. (2005). **The Relationship Between Teacher' Level of Social Interest and Teacher Efficacy and Their Degree of Job Satisfaction**. **An Exploratory Study**. Texas: Baylor University.

Wukovits, F. (2005). **Factor in Job Satisfaction of High School Mathematics Teacher in Bexar Country.** Texas: Baylor University.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้ สำหรับครูผู้สอน
2. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี

นายธนกฤต ศาสตราโชติ
นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ แบ่งออกเป็น

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

( ) น้อยกว่า 3 ปี

( ) 3 – 5 ปี

( ) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 200 คน

( ) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 201 - 800 คน

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 801 คนขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมตามข้อคำถามในแต่ละข้อมากเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1	**ปัจจัยจูงใจ** **ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์					
2	ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง					
3	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขและผ่านพ้นไปด้วยดี					
4	**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
5	ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน					
7	**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					
8	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
9	ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
10	**ด้านความรับผิดชอบ** ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ					
11	ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
12	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างอิสระ					
13	**ด้านความก้าวหน้า** การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
14	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
15	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
16	**ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน** **ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** เงินเดือน, สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
17	เงินเดือนที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบาย					
18	มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี					

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
19	**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ					
20	ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร					
21	ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
22	ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
23	**ด้านสถานะทางอาชีพ** ตำแหน่งหน้าที่ของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
24	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม					
25	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
26	**ด้านนโยบายและการบริหาร** นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
27	นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งมอบหมายหน้าที่และงานที่ได้รับ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
28	ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน					
29	**ด้านสภาพการทำงาน** ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน					
30	เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน					
31	ท่านรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
32	**ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว** การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
33	ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อยู่กับครอบครัว เป็นต้น					
34	ท่านได้รับงานที่ต้องใช้เวลาทำเกินกว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ					
35	**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
36	ท่านรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากโรงเรียน					
37	ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม					
38	**ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา** ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร					
39	ท่านสามารถได้รับคำแนะนำ ดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ					
40	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี					

<u>ตอนที่ 3</u> แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า มีแนวทางใดที่จะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 40

Alpha = .963

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายธนกฤต ศาสตราโชติ
วันเดือนปีเกิด	วันจันทร์ที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	49 ถนน ช้างเผือก ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000
ที่อยู่ปัจจุบัน	199 หมู่ที่ 6 ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31240
ตำแหน่ง	รองผู้จัดการ/ครูเอกชน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชนิดา อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนิภาศิริ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2553 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2557 วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
	พ.ศ. 2563 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University