การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2

THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

สุรวิทย์ กลัดมี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2568

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2

สุรวิทย์ กลัดมี

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

SURAWIT KLADMEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF EDUCATION

(M.Ed.(Educational Administration))

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2025

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2

ของ

สุรวิทย์ กลัดมี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2
ผู้วิจัย	สุรวิทย์ กลัดมี
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย และ 4) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .973 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การธำรงรักษาบุคลากร 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่สูงที่สุดคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านที่ต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .714^{**}$) โดยเฉพาะด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 6 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 37.10 ($R^2 = .371$) และสมการถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุด ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยกระดับแรงจูงใจและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูเจเนอเรชั่นวาย, ผู้บริหารสถานศึกษา

Title	THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2
Author	SURAWIT KLADMEE
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2025
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Donsak Tsailexthim

This study aimed to investigate: (1) the level of human resource management of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2; (2) the level of work motivation among Generation Y teachers; (3) the relationship between the human resource management of school administrators and the work motivation of Generation Y teachers; and (4) the human resource management factors influencing their work motivation. The sample comprised 285 Generation Y teachers selected through the Krejcie and Morgan sampling table and stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling. A five-point Likert-scale questionnaire was employed as the research instrument, yielding an overall reliability coefficient of .973. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter Method). The findings revealed that human resource management practices were rated at a high level in all dimensions, with recruitment and selection receiving the highest mean score and personnel retention the lowest. Work motivation among Generation Y teachers was also at a high level, with teamwork ranked highest and organizational culture ranked lowest. Human resource management demonstrated a high positive correlation with work motivation ($r = .714^{**}$, $p < .01$), particularly in personnel retention and performance enhancement. The six dimensions of human resource management collectively accounted for 37.10% of the variance in work motivation ($R^2 = .371$), with the regression model being significant at the .01 level. All variables exhibited statistically significant predictive power, with personnel development emerging as the strongest predictor. The findings underscore the critical role of effective human resource management in enhancing the motivation and professional performance of Generation Y teachers within contemporary educational contexts.

Keyword : Human Resource Management; Work Motivation; Generation Y Teachers; School Administrators;

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ผู้ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะอันมีคุณค่า ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และวิธีการอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า อันนำไปสู่การดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ ดร.พรพิมล ธนะศรี และดร.ขวัญศิริ กันแตง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ทำหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยสำหรับปริญญานิพนธ์ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความถูกต้องและความเชื่อมั่นในคุณภาพของการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า อันนำไปสู่การดำเนินการศึกษาวิจัยอย่างถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาและขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณแด่บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ข้าพเจ้า อีกทั้งได้มอบความรู้ อบรมสั่งสอน และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุรวิทย์ กลัดมี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญรูปภาพ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 6

ความสำคัญของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

กรอบแนวคิดการวิจัย 11

สมมุติฐานงานวิจัย 14

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15

1. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 16

2.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 19

2.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 19

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับครูเจเนอเรชั่นวาย 34

2.3 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 36

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 38

3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล....54
3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล....54
3.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล....56
3.3 องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล....58
4.ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย....72
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....74
5.1 งานวิจัยในประเทศ....74
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ....79
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย....83
1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง....83
2.สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....88
3.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....89
4.การเก็บรวบรวมข้อมูล....90
5.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล....90
6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์....93
1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล....93
2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล....94
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2....96
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 99

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 99

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 110

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 117

ตอนที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 122

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 124

ความมุ่งหมายของงานวิจัย 124

สมมุติฐานในการวิจัย 124

กลุ่มตัวอย่าง 124

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม 125

สรุปผลการวิจัย 125

อภิปรายผล 126

1.ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 126

2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 128

3.ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 129

4.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 130

ข้อเสนอแนะ 131

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป 133

บรรณานุกรม 134

ภาคผนวก 153

ประวัติผู้เขียน 180

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางแสดงขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 17

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 85

ตาราง 4(ต่อ) 86

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 96

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม 99

ตาราง 7แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 100

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 102

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 103

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเงินเดือน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 105

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 106

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 108

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม.....110

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 111

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 112

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 113

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....114

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 115

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เจเนอเรชั่นวาย ด้านสนใจเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 116

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม.....117

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รายด้าน 118

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 120

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 122

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....14

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจ และพึงพอใจ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายขององค์กรก็จะสำเร็จลุล่วง ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การตอบสนองต่อเป้าหมายถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ปาร์คเกอร์และคณะ (Parker et at., 2018) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่คือพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์, 2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นด้านจิตใจและด้านการกระทำ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (เกียรติษฎา ภูมิเพ็ง, 2564) และงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (กอบกุล ต๊ะปะแสง, 2563)การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากขาดความเป็นเอกภาพ เช่น การสื่อสารภายในไม่ทั่วถึง การ

ประสานงานไม่ต่อเนื่อง และการกำหนดเป้าหมายร่วมที่ไม่ชัดเจน รู้สึกโดดเดี่ยว ภาระงานกระจายไม่เป็นธรรม ความเชื่อมั่นระหว่างครูก็จะลดลงทั้งนี้ สภาวะดังกล่าวมีแนวโน้มลดทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและระดับความผูกพันต่อสถานศึกษา (ธีรพัชญ์ ศรีนาเครือธนัต,2567)

โดยเฉพาะครูเจเนอเรชั่นวายที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หากขาดความต่อเนื่องในการทำงานเป็นทีม อาจส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาอย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567) ครูกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อพิจารณาลงไปในระดับองค์กร บุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มหลักที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมหลักขององค์กรในปัจจุบัน แต่ละเจเนอเรชันมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และแนวทางการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การมีมุมมองต่อกันอย่างจำกัด ไม่ครอบคลุม ส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจระหว่างกัน และนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานหรือในการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร คาปูร์และโซโลมอน (Kapoor & Solomon,2011)

ครูเจเนอเรชั่นวายอาจเผชิญข้อจำกัดด้านทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน เช่น มีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและผลลัพธ์สูงจนเกิดความไม่ยืดหยุ่นและความอดทนต่อบทบาทเดิมลดลงพร้อมทั้งมีแนวโน้มทำงานหลายภารกิจพร้อมกัน ส่งผลต่อสมายใส่และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความตึงเครียดในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (พันธุ์ชนก คงไทย, 2565)ครูเจเนอเรชั่นวาย มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งงานสอนและงานสนับสนุนการบริหาร 4 ฝ่าย (วิชาการ งบประมาณ ทั่วไป และบุคคล) รวมถึงโครงการที่ไม่เกี่ยวกับการสอน อาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลงและกระทบต่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพ คุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของภารกิจหลักในระยะยาวนอกจากนี้ ปัจจัยเชิงระบบ เช่น การประเมินผลที่ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทน/วิทยฐานะที่ขาดความเป็นธรรม การใช้อำนาจที่ไม่ยุติธรรม การขาดทรัพยากรสนับสนุน และการจัดสรรกำลังคนที่ไม่เป็นระบบ ตลอดจนภาระหนี้สิน ล้วนเป็นเงื่อนไขที่บั่นทอนแรงจูงใจและลดทอน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (ฐิติพัฒน์ วีณิน, 2566)ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานต่ำลง ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ประสิทธิผลของภารกิจ และบรรยากาสสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันการสนับสนุนจากผู้บริหารผ่าน

การสร้างความเชื่อมั่น เปิดโอกาสพัฒนา รับฟังความคิดเห็น ชื่นชมให้รางวัล กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยเสริมแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่า อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง (สุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล, 2564) อีกทั้งค่านิยมด้านความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับในวิชาชีพสูง จึงคาดหวัง โอกาสเลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้าในสายงาน ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับผลงาน เมื่อระบบความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของสถานศึกษาต้นสังกัดมีข้อจำกัด เช่น เส้นทางเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน โควตาหรือเกณฑ์ประเมินไม่เอื้อต่อการเติบโตตามศักยภาพ อาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง ความพึงพอใจต่ำ และความผูกพันต่อองค์การถดถอยผลที่ตามมาคือความเสี่ยงต่อการขาดความต่อเนื่องในการทำงาน การโยกย้าย หรือการลาออก ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ขวัญศิริ กันแตง, 2567)

ครูเจเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มครูรุ่นใหม่ที่เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา โดยทำหน้าที่แทนที่ครูจากเจเนอเรชันก่อนหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต (ดารารัตน์ ตู้นิ่ม, 2567)และครูกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานขนาดใหญ่ในองค์กร มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเจเนอเรชั่นก่อนหน้า โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหามากกว่าการท่องจำหรือการปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด กลาส (Glass, 2007) ทั้งนี้ กลุ่มเจเนอเรชั่นวายมักมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการดำเนินงาน และมีแนวโน้มที่จะเปิดกว้าง ยอมรับความหลากหลาย รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทสากลได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความสนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลในเจเนอเรชันนี้มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลอย่างรวดเร็ว อันนำไปสู่ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในหลากหลายรูปแบบ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้วางกรอบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งยกระดับประสิทธิภาพและความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในระบบการศึกษาสาระสำคัญคือการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควบคู่การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการกำกับดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้แนวทางดังกล่าวสะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้การดำเนินงานด้านบุคคลมีความคล่องตัวภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานภารกิจสำคัญครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการพ้นจากราชการอย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้บริหารเผชิญปัญหาในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องบริหารอย่างรอบคอบ ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลเป็นเป้าหมายสำคัญที่เชื่อมโยงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลทุกช่วงวัยอย่างรอบด้าน ควบคู่การแก้ไขปัญหาและยกระดับสมรรถนะที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคตแนวทางดำเนินการประกอบด้วยการสร้างระบบและปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านการปฏิรูปการเรียนรู้ การปรับบทบาทครูสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษาทั้งนี้ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ครูซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญควรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและสมดุล โดยสถานศึกษามีภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ บุคคล ทั่วไป และการเงินงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารทรัพยากรทางการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์,2561) การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักตามธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจของครู เนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายในที่สนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล นอกเหนือการสอนที่

เพิ่มขึ้นในบริบทการศึกษาไทยก่อให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจ อาจนำไปสู่การขาดงาน การย้าย หรือการลาออก ซึ่งกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม (ปริญญา ยกพล และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์, 2567)จากการศึกษางานวิจัยของไทยและต่างประเทศพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือการสรรหาบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงานรวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, 2563)การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและเป็นธรรมในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวายและเอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564)หากผู้บริหารในสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายในสถานศึกษาให้เพิ่มสูงขึ้น เดสเลอร์ (Dessler, 2013)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายมีความเหมาะสมและได้ผลสูงสุด โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติในอนาคตและนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในด้านกลุ่มงานบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คืออำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อและอำเภอบางเสาธง จำนวน 1,100 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 285 คน ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย** ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) สนใจเทคโนโลยี **การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เงินเดือน 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) การธำรงรักษาบุคลากร

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา มีตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.ตัวแปรพยากรณ์ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล

1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1.3 การพัฒนาบุคลากร

1.4 เงินเดือน

1.5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.6 การธำรงรักษาบุคลากร

2.ตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์กร

2.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.6 สนใจเทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย** หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ผลักดันให้ครูซึ่งเกิดในช่วงประมาณ พ.ศ. 2523–2540 มีพฤติกรรมแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยสะท้อนผ่านทัศนคติเชิงบวก มีความใฝ่รู้ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ต้องการอิสระ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับในวิชาชีพครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 **ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน** หมายถึง ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่น ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานสำเร็จได้ในระยะเวลาที่องค์กรกำหนดอีกทั้งสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนทำให้สำเร็จลุล่วงและรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

1.2 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน** หมายถึง ครูได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงและส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

1.3 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการบริหารจัดการ

ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กร

1.4 **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ครูในสถานศึกษาผูกพันกับองค์กรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินแนวทางนโยบายการบริหารงานและการดูแลครูของผู้บริหารในองค์กร อีกทั้งเข้าใจแนวทางการทำงานที่องค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติครูในองค์กรปฏิบัติตนโดยใช้ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.5 **การทำงานร่วมกันเป็นทีม** หมายถึง ครูในสถานศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้อย่างอิสระ ทีมงานในองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกัน ครูสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ตามความเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ พึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

1.6 **สนใจเทคโนโลยี** หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ สามารถนำมาใช้ในชีวิตหรือการทำงานมีความมั่นใจในการเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ด้วยตนเอง และสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมออีกทั้งควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.**การบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร ครอบคลุมการสรรหา พัฒนา ประเมินผลและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

2.1 **การวางแผนทรัพยากรบุคคล** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย แนวทางการวางแผนเชิงปริมาณ มีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานสมรรถนะ นำนโยบายการวางแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและคาดการณ์จำนวนครูตามตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างได้อย่างเหมาะสม

2.2 **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดหาครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ โดยกำหนดคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ดำเนินกระบวนการสรรหาครู โดยใช้วิธีการทดสอบและการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ ยึดหลักโปร่งใสและความยุติธรรม เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.3 **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการติดตามผลหรือประเมินหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.4 **เงินเดือน** หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนของครู มีการจัดจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีวิตของครู

2.5 **การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของครู อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มอบหมายงานภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถของครู มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพของครู มีผลการปฏิบัติงานของครูสะท้อนให้เห็นถึงกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.6 **การธำรงรักษาบุคลากร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแลครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย เกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร มีนโยบายหรือแนวทางการดูแลครูที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู มีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมอีกทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจของครู

3.**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย จำนวน 69 โรงเรียน ประกอบด้วย 3 อำเภอ คืออำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อและอำเภอบางเสาธง

4.ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในเรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2”

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำแนวคิดของ ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561),ประพิม นภาวงศ์ ณ อยุธยา และคณะ (2563) ,สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563) , ณัฐยาธ์ รัตนินปฐมภัค (2563) , สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) , อัญพัชร์ จิระพงษ์รพี (2564) , พภัสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล (2566) ,นิภาพร ผลคำ (2567) , กุสุมา คงเสถียร (2567) ,เดือนเพ็ญ อนุตรพงษ์ (2567) ,สุนันทา ผลแสง (2567) ,มอนดี้ และ โน (Mondy & Noe,1990),แบรตตัน และ โกลด์(Bratton & Gold, 2017),แคสเทตเตอร์ และ ยัง(Castetter & Young,2000),ลูนเน็นเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein,2021) นำมาทำการสังเคราะห์และสรุปได้องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 6 ด้านดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เงินเดือน 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 6) การธำรงรักษาบุคลากร

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ของ วารี ทิพย์เนตร (2560) ,ฐานปนีย์ วงศ์พรหม (2562) ,ณัชชามน เปรมปลื้ม (2562) , พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2562) ,นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ,พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2564) , พิมพ์พิศา คีรีพัฒนานนท์(2564) , กัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2565) , กรมสุขภาพจิต (2565) , พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2565) , ภัชลดา สุวรรณนวล (2565) , วรดา เฮงอุดมทรัพย์ (2565) , อาคเนย์ ถาเกิด (2563) , ศิริวัฒน์ธีระชาญณรงค์ (2566) , อุลัยวรรณ เทนสุนา (2566) ,เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965) มาสโลว์ (Maslow, 1970) , ฮาวและสเตราส์ (Howe& Strauss ,2000) ,หว่อง การ์ดิเนอร์ แลง และคูลอน (Wong, Gardiner, Lang & Coulon,2008) ,ตัน เซิน เคียน (Tan Shen Kian, 2017) ,อาลี บี. มาห์มูด์ และ ลีโอโนรา ฟุกซ์แมน (Ali B. Mahmoud, Leonora Fuxman,2021) , แรนดัลล์ เอส.

แฮนเซน (Randall S. Hansen, 2022)และนำมาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสรุปเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ได้ทั้งหมด 6 ด้านดังนี้ 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) สนใจเทคโนโลยี

3.ความสัมพันธ์ของ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

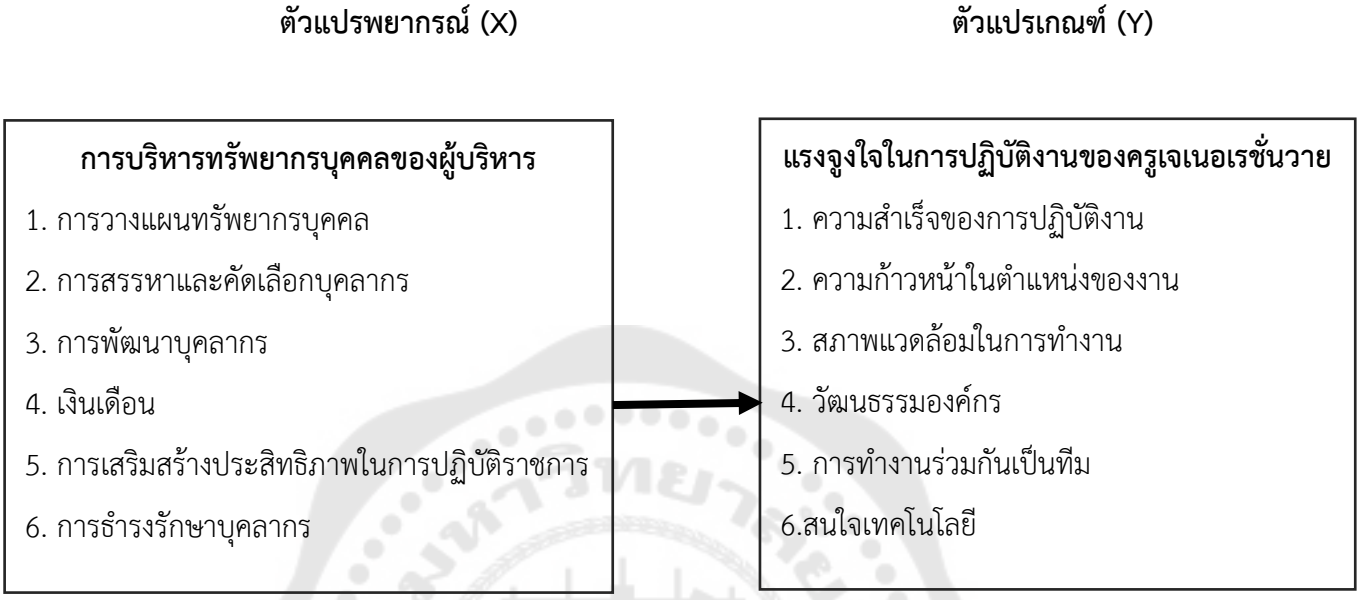
ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายจากแนวคิดของ กัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นวายร่วมกับการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ธนกฤต วงศ์ศรี (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก สอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ ศูนย์กลาง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย พบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564)ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้พรทิพย์ นาคสกุล (2566)ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ อนุชา บุญช่วย (2566)ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผล

ต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการให้กำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการศึกษากมลชนก ภู่วิชัย (2567) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวาย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะบทบาทด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน การบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับสูง ด้าน อาลี บี. มาห์มูด์ และคณะ (Mahmoud et al, 2021)ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ลักษณะงานที่ทำและกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกัน ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางการศึกษา เพื่อไปสู่การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จากการศึกษาแนวคิด และข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานงานวิจัย

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

2.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับครูเจเนอเรชั่นวาย

2.3 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.งานวิจัยในประเทศ

5.2.งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่นี่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากรในวัยเรียนที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีที่ตั้งอยู่เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 8 ถนนสุขาภิบาล3 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 69 แห่ง เขตบริการ ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ อำเภอบางเสาธง มีข้อมูลเพิ่มเติมดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอ คือ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง มีพื้นที่ประมาณ 619.79 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบกว้างใหญ่ ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติและคลองชลประทานไหลผ่าน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเขตลาดกระบัง เขตพระโขนง เขตประเวศ และเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ทิศใต้ ติดเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ และอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา และเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก ติดเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ และเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567)

1.2 แผนดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

แผนการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีการบริหารจัดการและแนวทางการดำเนินงานจากนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นแผน กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ แผนดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จึงกำหนดคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 69 โรงเรียน จัดการศึกษา 3 ระดับได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมตอนต้น โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (10 มิถุนายน 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 69 แห่ง ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง และสามารถแบ่งตามขนาดสถานศึกษาได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 ตารางแสดงขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
1.	ขนาดเล็ก	16
2.	ขนาดกลาง	37
3.	ขนาดใหญ่	14
4.	ขนาดใหญ่พิเศษ	2
รวม		69

ที่มา:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

1.3 ทิศทางการบริหารการจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการบริหารจัดการและแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้น แผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและเป็นเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุผล มีรายละเอียดดังนี้

จุดเน้นในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ระดับปฐมวัย “พัฒนาการเด็กปฐมวัยเหมาะสมตามวัย”
2. ระดับประถมศึกษา“อ่านออกเขียนได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นคิดเลขเป็น เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ”
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น “ค้นพบตนเองสู่ทักษะอาชีพ”

ค่านิยมองค์กร : ดีบริการ ดีทีมงาน ดีคุณภาพ

วิสัยทัศน์

" องค์กรคุณธรรมดี มีคุณภาพ มีความสุข "

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็น ต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ ศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผลในการศึกษาต่อเพื่อมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีสุข

3) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีเป้าประสงค์ให้เสถานศึกษามีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับดูแล ช่วยเหลือติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างมีระบบ ใช้งานวิจัย รวมไปถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการเข้ามาช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567)

2.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

2.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลและไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโดยตรง การบำรุงจิตใจเพื่อสนับสนุนแรงจูงใจอย่างดีที่สุดจึงควรมุ่งเน้นการขจัดความไม่พอใจที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยปรับปรุงบรรยากาศและทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น แต่การบำรุงจิตใจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในระยะยาวได้ ดังนั้น ในกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยทั้งสองกลุ่มอย่างรอบด้าน คือ ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อมการทำงาน) และปัจจัยที่สามารถจูงใจได้จาก (เนื้อหาของงาน) เพื่อให้ทั้งสองปัจจัยทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการเพิ่มพูนแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร

มาสโลว์ (Maslow, 1970)ได้อธิบายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก่อน เพื่อที่จะสามารถมุ่งไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้อาทิ ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การนอนหลับ และการหายใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ความปลอดภัยทางร่างกาย การมีที่อยู่อาศัย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความรัก ความสัมพันธ์ที่ดี และการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในชีวิต ความต้องการการนับถือตนเอง (Esteem Needs) เช่น ความต้องการการได้รับการยอมรับ เคารพและชื่นชมจากผู้อื่น รวมถึงการมีสถานะในสังคมความต้องการในการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Self-

Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนาและบรรลุศักยภาพสูงสุดของตัวเอง รวมถึงการค้นพบและทำตามความฝันหรือความสามารถของตนเอง ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตจนถึงความต้องการในการพัฒนาและบรรลุศักยภาพสูงสุด ซึ่งการตอบสนองความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลสามารถเติบโตและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560)สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความรู้สึกเชิงบวกในบุคคล ความรู้สึกนี้มาจากความต้องการที่จะตอบสนองสิ่งที่กระตุ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในมิติต่าง ๆ การแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัว บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลแตกต่างกันออกไป โดยสิ่งเร้าซึ่งมีพลังและแรงผลักดันเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลเริ่มหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมบางอย่าง ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้อย่างสำเร็จผล

วัชริศ เจริญกุล และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565)ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ทั้งที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงการกำหนดทิศทาทาง ความเข้มข้น และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยกระบวนการนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออก และความมุ่งมั่นต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่บุคคลรับผิดชอบ

สมบัติ อาริยาศาล (2561)ได้อธิบายคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานจนสำเร็จ สามารถทำได้โดยการนำเอาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่าง ๆ มาใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเราสามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ทั้งในบริบทของการบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันในครอบครัว การสร้างความสำเร็จในธุรกิจ การพัฒนาในสายอาชีพ ตลอดจนการสร้างความสุขในชีวิตประจำวัน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเกิดขึ้นจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญ

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2563)ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นอย่างชัดเจน บุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับสูงมักแสดงความมุ่งมั่นและความพยายามอย่างต่อเนื่องในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับต่ำอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย หรืออาจล้มเลิกความตั้งใจก่อนที่จะบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้อย่างหลากหลายและครอบคลุมในบริบทต่าง ๆ

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ (2566) ได้สรุปความหมายของคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจและความเสียสละ พร้อมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566)ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้ครูมีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละ พร้อมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง รวมถึงสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้กับผู้เรียนและองค์กรได้ในระยะยาว

จีรวรรณ แก้วนิลตา (2567)สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้มนุษย์สามารถดำเนินกิจการหรือปฏิบัติงานใด ๆ ได้อย่างมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ พร้อมทั้งความมุ่งมั่น ความเสียสละ และการทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ภารกิจหรือกิจการที่ดำเนินอยู่สามารถรักษาความต่อเนื่องและความมั่นคงได้ ทั้งนี้ มนุษย์จำเป็นต้องมีเจตคติที่เหมาะสม มีทักษะที่เพียงพอ และมีความเข้าใจในกิจการที่ปฏิบัติอยู่อย่างลึกซึ้ง

รุ่งอรุณ สุขศรีวงษ์ และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2567)ได้อธิบายคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ รวมถึงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งความรู้สึกหรือทัศนคตินี้เป็นผลมาจากปัจจัยหรือ

องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือปัจจัยที่โน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก ประกอบด้วยความตั้งใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครูผู้สอน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสำเร็จลุล่วง

2.1.1องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965) ได้มีการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในนาม "ทฤษฎีแรงจูงใจและค้ำจุน" (The Motivation Hygiene Theory) โดยทฤษฎีนี้ได้เสนอว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ทฤษฎีนี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยทำความเข้าใจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ และได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความภาคภูมิใจใควาสามารถของตนเอง ปัจจัยจูงใจดังกล่าวช่วยสร้างความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความตั้งใจและความทุ่มเทสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม แสดงถึงความสามารถ ความพยายาม และความตั้งใจในการทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในตัวเอง การยอมรับนับถือดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปแบบของคำยกย่องชมเชย การสนับสนุน หรือการให้เกียรติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและในสังคมโดยรวม

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อคุณลักษณะของงานนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของงาน เช่น หากเป็นงานที่จำเจและน่าเบื่อหน่าย อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ แต่หากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจช่วยกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม แสดงถึงความไว้วางใจจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา การได้รับโอกาสเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ และกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร อาจแสดงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีที่บุคคลถูกย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือระดับตำแหน่ง ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสในการรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งสามารถเรียกได้ว่าเป็นการขยายบทบาทหน้าที่ แต่ยังไม่ถือเป็นความก้าวหน้าในสายงานอย่างแท้จริง

2.ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) สิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลดความไม่พอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปกติและมีความมั่นคงในองค์กรในระยะยาว ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขสบาย และป้องกันไม่ให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน อย่างไรก็ตาม หากปัจจัยเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงานหรือได้รับการจัดการอย่างไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงการปรับเพิ่มเงินเดือนตามความเหมาะสม

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาทักษะ และการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพของตน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะพูดคุยและสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือและการ

สนับสนุนอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความซื่อสัตย์และความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน ตลอดจนการแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวพนักงานจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน เช่น การได้รับรถประจำตำแหน่ง หรือการได้รับสิทธิพิเศษและอภิสิทธิ์ต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรควรมุ่งเน้นการมอบอำนาจแก่บุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จ พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและชัดเจนภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้บุคคลทราบบทบาทหน้าที่และลำดับขั้นของการรายงานงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ นโยบายขององค์กรควรถูกกำหนดให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานได้ถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างที่เพียงพอ ระดับเสียงที่ไม่รบกวน อากาศถ่ายเทที่ดี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ครบถ้วนและมีคุณภาพ รวมไปถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล อาจทำให้เขามีความรู้สึกต่าง ๆ ต่องานของตน เช่น หากองค์กรมีการย้ายที่ทำงานไปยังสถานที่ที่ห่างไกล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว ทำให้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปรับตัว อาทิเช่น การต้องย้ายถิ่นฐานหรือต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ แก่ลูกน้อง ล้วนมีผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของทีม หากผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการจัดการงานได้ดี พร้อมทั้งมีการบริหารงานด้วยความยุติธรรมและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่หากขาดสิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวว่า ได้มีการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ระบุว่าเมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในสิ่งหนึ่งแล้วย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการเหล่านี้จะมีลำดับจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และการรักษาสุขภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Belonging Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจและอาชีพ เช่น การมีงานที่มั่นคง การมีรายได้ที่เพียงพอ และการมีทรัพย์สินหรือการประกันความเสี่ยงต่าง ๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความเป็นเจ้าของ (Social and Security Need) ความต้องการที่มนุษย์มีในการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นและการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในสังคม เช่น การสร้างความสัมพันธ์เป็นเพื่อนและการเข้าร่วมองค์กรหรือสมาคมเพื่อได้รับการยอมรับ

4. ความต้องการการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Necd) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับความเคารพจากคนรอบข้าง หรือการมีสถานะที่มีอำนาจในสังคม

5. ความต้องการได้รับผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Necd) ความต้องการนี้นับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงตามหลักจิตวิทยา เป็นความ

ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝัน เช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความสุขและการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยอมรับจากสังคม

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560)ได้สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วาสนา ม่วงแนม (2560)ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู 2) การมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร 4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกระดับ 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน 7) การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ และต่อเนื่อง 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรมมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้และ 9) การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561)ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5.ความก้าวหน้าในงาน 6. การทำงานเป็นทีม

ณัฐธภา เขื่อนวัง (2562)ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ 6. การทำงานเป็นทีม

เปรมปภัสร์ เพชรจรัสศรี (2565)ได้อธิบายว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง

1.ความสำเร็จของงาน คือ การที่ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น เป็นผลจากความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งไม่เพียงแค่การสำเร็จของงานเท่านั้น แต่ยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้น การได้รับการชื่นชมเหล่านี้ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีกทั้งในอนาคต

2.การยอมรับนับถือ คือ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้และความสามารถ อีกทั้งยังได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานที่เห็นถึงคุณค่าของผลงานและความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทายอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวเองและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาตนเองในสายงานสามารถเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง

3.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการสนับสนุนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในความสามารถและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้รับการพัฒนาและส่งเสริมในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะผ่านการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และยังเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

4.ลักษณะงาน คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งดูมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่ องค์กรหรือสถานศึกษา จ่ายให้แก่ครูและบุคลากรในรูปของเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงาน โดยมีการพิจารณาให้เป็นธรรมและสอดคล้องกับภาระงาน นอกจากนี้ยังมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสามารถอย่างเป็นธรรม รวมถึงการให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

สุนันทา เชื่อมทอง (2564)ได้อธิบายคำว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1.ความต้องการเพื่อการดำรงชีพซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทน 2.ด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับและความผูกพันในสถานศึกษา 3.ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง 4.ด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการจัดการศึกษา

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2564)ได้สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่า มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1. การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ 2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์การ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การนิเทศการศึกษา 6. การสร้างขวัญกำลังใจ และ 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2563)ได้ระบุว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็น ดังนี้ 1. ลักษณะงาน 2.ความรับผิดชอบ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.เงินเดือนและสวัสดิการ 5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 7. การปกครองบังคับบัญชา 8. การทำงานเป็นทีม

กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566)ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูมีความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และสวัสดิการ และ การบริหารงานของผู้บริหารที่ยึดหลักความเป็นธรรมและมนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566)ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นดังนี้ 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ทั้งนี้ จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กำหนดองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานหมายถึงความสำเร็จของการทำงานเกิดจากการบริหารจัดการที่ดี การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เนตรนภา นมัสไธสง (2563)ได้สรุปว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานหมายถึง แรงกระตุ้นที่เหมาะสมช่วยให้ครูทำงานได้สำเร็จและเกิดความภูมิใจ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการสร้างความเต็มใจและมุ่งมั่นต่อไป

ปิยสุดา พะหลวงและสุภาวดี ลาภเจริญ(2565) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการกระตุ้นความพยายามในการปฏิบัติงานและพัฒนางานด้านการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างมีระบบ เช่น การ

จัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566)ได้สรุปความหมายของคำว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่เหมาะสม จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ และเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ ครูจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ความรู้สึกดังกล่าวกลายเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ที่ช่วยเสริมสร้างความเต็มใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.การยอมรับนับถือ

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่นใดที่สะท้อนถึงการยอมรับในความสามารถ ถือเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญซึ่งเกิดขึ้นเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ การยอมรับและการนับถือในตัวครูมักเชื่อมโยงกับความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นที่ประจักษ์ในสายตาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อรสา เพชรนุ้ย (2560) สรุปความหมายของ การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นจะส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนได้รับการยอมรับในวงกว้าง ซึ่งการยอมรับดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดี การให้กำลังใจ รวมถึงการแสดงความเชื่อถือไว้วางใจในผลงาน และการแสดงออกอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงการยอมรับและความเชื่อมั่นในตัวครู

ปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561)ได้ให้ความหมายของ การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานของครู ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงการยอมรับในความสามารถ ทั้งนี้ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือมักแฝงอยู่ควบคู่กับความสำเร็จในงานนั้นอย่างแน่นอน

3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) งานที่ปฏิบัติควรเป็นงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งเป็นงานที่สามารถดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยความสามารถของตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้อื่น

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562)สรุปความหมายของ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยองค์กรจะเป็นผู้ที่ระบุ ขอบเขตและความรับผิดชอบงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความชัดเจนในการ ปฏิบัติงานและการบริหารบุคคลขององค์กร

ณัชชา ธงชัย (2563)ได้ให้ความหมายของคำว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถในงานที่ตรงกับความถนัด จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานของครูตามการมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครู โดยมีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพสนับสนุนการปฏิบัติงาน

4.ความรับผิดชอบ

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsiblity) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมมักเกิดจากปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ การได้รับอำนาจและความไว้วางใจในการตัดสินใจอย่างสมบูรณ์ และการมีอิสระในการดำเนินงานโดยไม่มีการควบคุมหรือกำหนดข้อจำกัดมากจนเกินไป ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถส่วนบุคคล แต่ยังส่งเสริมแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พระมหาสุเมฆ สมาหิโต และ ตติยา เหนืออำนาจ (2563)สรุปว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลที่มีความใส่ใจและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มักแสดงออกผ่านการดำเนินงานอย่างเพียรพยายามและความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวยังแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการยอมรับผลของการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นผลลัพธ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ พร้อมทั้งใช้ประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นบทเรียนในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ยกระดับขึ้น และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังได้อย่างสมบูรณ์แบบ

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2565) ได้อธิบายคำว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลที่มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มักสามารถใช้ดุลยพินิจและอำนาจในการพิจารณาสั่งการได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ความละเอียดรอบคอบ และความรับผิดชอบย่อมส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรเพชร บุตรดี (2563)กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่แสดงถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ มีความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน พร้อมทั้งการมีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมจนขาดอิสระในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรที่มาปฏิบัติงานต้องความซื่อสัตย์ในหน้าที่ การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัดทรัพยากร และการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรอย่าง

เหมาะสม ทั้งนี้ การแสดงออกในลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรในระยะยาว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับแรงกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1.ความพึงพอใจในการทำงาน 2.การสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา และ3.การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการดำเนินงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรถือเป็นการยกระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือเข้าร่วมการฝึกอบรม ยังช่วยเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

ศรัณย์ ประสาร (2565)ได้ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการได้รับโอกาสในการสอบเลื่อนตำแหน่ง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความคิดสร้างสรรค์

กุลิสรา กอปรเมธากุล (2566)อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถือเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงสายงานตามความเหมาะสมและความต้องการขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและเป้าหมายในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาเป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะ หรือเปลี่ยนสายงานตามความสามารถและผลงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพผ่านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

6. การทำงานร่วมกันเป็นทีม

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn Hunt & Osborn ,2003) ให้ความหมายคำว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างครบถ้วน ทำงานร่วมกันอย่างประสานสอดคล้อง มีความสัมพันธ์และความผูกพันที่แน่นแฟ้น เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งยังมีการตระหนักรู้ถึงบทบาทและความสำคัญของตนเองในฐานะส่วนหนึ่งของสังคมภายในสถานศึกษา

ฟาอิซ ดาราแม (Faiz Daramae ,2022) สรุปความหมายของ การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกจำนวนมากที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน ต้องอาศัยความยอมรับซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันอย่างมีระบบ การทำงานเป็นทีมถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารงานในโรงเรียน

นภศร มิลินทานุช (2561)กล่าวว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำงาน โดยมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

กมลวรรณ บุญประกอบ(2567) ได้อธิบายว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน โดยมองประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)ได้สรุปว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม ร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนในการจัดการและใช้ทรัพยากร ทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มยังมีความสัมพันธ์ที่

ใกล้ชิดและให้ความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยความเสียสละ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผ่านการบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับครูเจเนอเรชั่นวาย

การศึกษาจากทั่วโลกที่ได้ทำการศึกษา ของครูเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบท ทั้งยังมีความไม่แน่นอนและไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน ลักษณะเหล่านี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามถิ่นที่อยู่อาศัย รวมถึงได้รับอิทธิพลจากสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจที่บุคคลนั้นเผชิญนอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศได้ให้คำนิยามของ ครูเจเนอเรชั่นวาย ไว้แตกต่างกันตามแนวคิดและมุมมองทางวิชาการของแต่ละบุคคลดังนี้

เบอร์สต็อค (Behrstock, 2009)กล่าวว่าครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1977–1995 เป็นกลุ่มครูที่เติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ส่งผลให้มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูในกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง

ค็อกก์ชอลล์และเบห์สต็อก (Coggshall & Behrstock-Sherratt, 2011)ได้สรุปความหมายของคำว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระและอัตลักษณ์ของตน กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเคารพความแตกต่างของผู้อื่น ครูกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นใฝ่ความสำเร็จ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ชอบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

โบลตันและคณะ (Bolton et al., 2013) ได้กล่าวว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981–1999 เป็นกลุ่มครูที่เติบโตท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการคิด การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ครูกลุ่มนี้สามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไทเลวา (Tileva, 2021)ได้ให้ความหมายของ ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึงคนที่ ครูที่เติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและค่านิยมระหว่างรุ่น ควบคู่กับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ครูกลุ่มนี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ มีมุมมองที่เปิดกว้าง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถบูรณาการความคิดสร้างสรรค์กับการปฏิบัติงานในบริบทการศึกษายุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2559)ได้สรุปว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 - 2549 ซึ่งเติบโตขึ้นมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจกำลังเติบโต และค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่เทคโนโลยีและอินเตอร์เนทเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เจเนอเรชั่นวายชอบการแสดงออก ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กล้าซักถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรมหรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ชอบงานด้านไอที รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

วารี ทิพย์เนตร (2560)ได้กล่าวว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523–2543 เป็นกลุ่มครูที่กำลังก้าวเข้าสู่หรืออยู่ในช่วงวัยทำงานหลักในระบบการศึกษา โดยเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเองได้รวดเร็ว ครูกลุ่มนี้จึงมีศักยภาพสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและองค์กรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561)อธิบายว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย คือ ครูที่เติบโตท่ามกลางการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้มีความคุ้นเคยกับนวัตกรรมและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ครูกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีศักยภาพในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนมีความพร้อมในการก้าวสู่บทบาทผู้นำทางการศึกษาในบริบทของสังคมยุคดิจิทัล

ฐาปนี วงศ์พรหม และคณะ (2562)ได้สรุปว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2538 และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technology) มีความสามารถหลากหลาย (Multitask) ทำงานเป็นทีม (Team Work) ชอบการเปลี่ยนแปลง (Like Change)

ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย (Diversity) มีความมั่นใจ และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Confdential) ชอบเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ (Learn & Share)

ปภาดา ฉัตรสกุลปัญญา (2562)สรุปความหมายของ ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2526–2537 เป็นกลุ่มครูที่เติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน ครูกลุ่มนี้อยู่ในช่วงเริ่มต้นหรือช่วงหลักของวัยทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และสามารถปรับตัวต่อบริบทการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

อาคเนย์ ถาเกิด (2563)ได้ให้ความหมายของคำว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523–2537 เป็นกลุ่มครูที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ และคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีลักษณะยืดหยุ่น มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และใฝ่รู้

ณัชชานิษฐ์ ประพฤติดี (2564)ได้อธิบายคำว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 - 2539 เป็นกลุ่มครูที่เติบโตท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้มีรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร และการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูรุ่นก่อน ครูกลุ่มนี้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523–2540 อายุประมาณ 28–45 ปี เติบโตท่ามกลาง การเปลี่ยนผ่าน ทางสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไปได้อย่างเหมาะสม

2.3 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

จตุรงค์ นภาธร(2560)สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง กลุ่มครูที่มีทัศนคติเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือมากกว่าการยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูกลุ่มนี้มุ่งเน้นความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ มีความคาดหวังสูง และให้คุณค่ากับความเป็นส่วนตัว ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและรูปแบบการบริหารในสถานศึกษา

วารี ทิพย์เนตร(2560)ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง สิ่งจูงใจในการทำงานของของครูซึ่งมีอายุประมาณ 28–45 ปี ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ครูกลุ่มนี้มีความเป็นตัวของตัวเอง ช่างตั้งคำถามกับตัวเอง และให้ความสำคัญกับคุณค่าและความหมายของงาน รวมทั้งต้องการอิสระในการปฏิบัติงาน

นันทนพ เข็มเพชรและพบสุข ช่ำชอง(2561)สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง เป็นลักษณะการกระทำที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ครูที่มีลักษณะใฝ่รู้ ช่างตั้งคำถาม และให้ความสำคัญกับเงื่อนไขการทำงาน โดยมักมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในระยะสั้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รักอิสระ และไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์(2561)สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง เป็นการตอบสนองเชิงพฤติกรรมขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษาของ ครูที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981–2000 (พ.ศ. 2524–2543) ซึ่งเติบโตท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีลักษณะมุ่งมั่น ใฝ่ความท้าทาย และแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในบริบทของสถานศึกษาละความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

พัชสิรี ชมภูคำและณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข(2563)ได้อธิบายคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง แรงสนับสนุนทางบวกจากเงื่อนไขต่างๆ กลุ่มครูผู้สอนนี้เติบโตท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร และการบริหารจัดการงานหลายด้านมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองอีกทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพรวมทั้งยึดแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์(2564)ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย คือ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มครูที่เกิดใน(พ.ศ. 2524–2543) มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความกล้าแสดงความคิดเห็นและคิดเชิงวิเคราะห์ ครูกลุ่มนี้มักไม่ยึดติดกับระบบอาวุโสและมีความคาดหวังด้านภาพลักษณ์และการยอมรับ

ภัชลดา สุวรรณนวลและคณะ(2565)ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง พลังขับเคลื่อนจากภายในและภายนอกบุคคลของครู

เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523–2540 เป็นกลุ่มครูที่เติบโตท่ามกลางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ผลักดันให้ครูซึ่งเกิดในช่วงประมาณ พ.ศ. 2523–2540 มีพฤติกรรมแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยสะท้อนผ่านทัศนคติเชิงบวก มีความใฝ่รู้ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ต้องการอิสระ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพและการยอมรับในวิชาชีพครู

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965) ได้มีการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในนาม "ทฤษฎีแรงจูงใจและค้ำจุน" (The Motivation Hygiene Theory) โดยทฤษฎีนี้ได้เสนอว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ทฤษฎีนี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยทำความเข้าใจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ และได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความภาคภูมิใจใควาสามารถของตนเอง ปัจจัยจูงใจดังกล่าวช่วยสร้างความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความตั้งใจและความทุ่มเทสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม แสดงถึงความสามารถ ความพยายาม และความตั้งใจในการทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในตัวเอง การยอมรับนับถือดังกล่าวอาจแสดงออกใน

รูปแบบของคำยกย่องชมเชย การสนับสนุน หรือการให้เกียรติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและในสังคมโดยรวม

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อคุณลักษณะของงานนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของงาน เช่น หากเป็นงานที่จำเจและน่าเบื่อหน่ายอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ แต่หากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจช่วยกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม แสดงถึงความไว้วางใจจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา การได้รับโอกาสเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ และกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร อาจแสดงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีที่บุคคลถูกย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือระดับตำแหน่ง ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสในการรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งสามารถเรียกได้ว่าเป็นการขยายบทบาทหน้าที่ แต่ยังไม่ถือเป็นความก้าวหน้าในสายงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) สิ่งแวดล้อมภายนอกของงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลดความไม่พอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปกติและมีความมั่นคงในองค์กรในระยะยาว ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขสบาย และป้องกันไม่ให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน อย่างไรก็ตาม หากปัจจัยเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงานหรือได้รับการจัดการอย่างไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงการปรับเพิ่มเงินเดือนตามความเหมาะสม

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาทักษะ และการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพของตน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะพูดคุยและสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความซื่อสัตย์และความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน ตลอดจนการแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวพนักงานจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน เช่น การได้รับรถประจำตำแหน่ง หรือการได้รับสิทธิพิเศษและอภิสิทธิ์ต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรควรมุ่งเน้นการมอบอำนาจแก่บุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จ พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและชัดเจนภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้บุคคลทราบบทบาทหน้าที่และลำดับขั้นของการรายงานงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ นโยบายขององค์กรควรถูกกำหนดให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานได้ถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างที่เพียงพอ ระดับเสียงที่ไม่รบกวน อากาศถ่ายเทที่ดี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ครบถ้วนและมีคุณภาพ รวมไปถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล อาจทำให้เขามีความรู้สึกต่าง ๆ ต่องานของตน เช่น หากองค์กรมีการย้ายที่ทำงานไปยังสถานที่ที่ห่างไกล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว ทำให้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปรับตัว อาทิเช่น การต้องย้ายถิ่นฐานหรือต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ แก่ลูกน้อง ล้วนมีผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของทีม หากผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการจัดการงานได้ดี พร้อมทั้งมีการบริหารงานด้วยความยุติธรรมและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่หากขาดสิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวว่า ได้มีการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ระบุว่าเมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในสิ่งหนึ่งแล้วย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการเหล่านี้จะมีลำดับจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และการรักษาสุขภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Belonging Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจและอาชีพ เช่น การมีงานที่มั่นคง การมีรายได้ที่เพียงพอ และการมีทรัพย์สินหรือการประกันความเสี่ยงต่าง ๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความเป็นเจ้าของ (Social and Security Need) ความต้องการที่มนุษย์มีในการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นและการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในสังคม เช่น การสร้างความสัมพันธ์เป็นเพื่อนและการเข้าร่วมองค์กรหรือสมาคมเพื่อได้รับการยอมรับ

4. ความต้องการการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Necd) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับความเคารพจากคนรอบข้าง หรือการมีสถานะที่มีอำนาจในสังคม

5. ความต้องการได้รับผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Necd) ความต้องการนี้นับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงตามหลักจิตวิทยา เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝัน เช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความสุขและการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยอมรับจากสังคม

ฮาวและสเตราส์ (Howe & Strauss ,2000) ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ว่ามีดังนี้ 1.ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติหน้าที่ (Work Performance Achievement) 2.โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Advancement Opportunities) 3.ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน (Collaborative Work Practices) 4.ความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง (Self-Confidence in Professional Capability)

หว่อง การ์ดิเนอร์ แลง และคูลอน (Wong, Gardiner Lang & Coulon ,2008)กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย คือ 1.ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงาน (Work Performance Achievement) 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics)3.โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement Opportunities) 4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment Conditions) 4.วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Employee Benefits)

ตัน เชิน เคียน (Tan Shen Kian, 2017) ได้สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1.การให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2.โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ3.การทำงานร่วมกันอย่างมีความร่วมมือเป็นทีม

อาลี บี. มาห์มูด์ และ ลีโอโนรา ฟุกซ์แมน (Ali B. Mahmoud &Leonora Fuxman, 2021)ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ลักษณะและความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบ การทำงานร่วมกันอย่างมีความร่วมมือเป็นทีม และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

แรนดัลล์ เอส. แฮนเซน (Randall S. Hansen, 2022)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายว่ามี 4 ด้าน คือ 1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2. สนใจเทคโนโลยี 3.การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4.ความเชื่อมั่นในตัวเอง

วารี ทิพย์เนตร (2560)สรุปองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ว่าประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

ณัชชามน เปรมปลื้ม (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1.วัฒนธรรมองค์กร 2.การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มี 5 ด้าน คือ 1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2.สนใจเทคโนโลยี 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.วัฒนธรรมองค์กร

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564)ได้อธิบายคำว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มีดังนี้ 1.ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติหน้าที่ 2.ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3.บรรยากาศและเงื่อนไขของการทำงาน

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2564)กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง การมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู

พิมพ์พิศา คีรีพัฒนานนท์(2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายประกอบด้วย 4ด้านคือ 1.ความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง 2.การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3. โอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ 4.การให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2565)ได้อธิบายว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1.การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 4.วัฒนธรรมองค์กร

กรมสุขภาพจิต (2565) ได้สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ไว้ดังนี้ 1.ความเชื่อมั่นในตัวเอง 2.การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2565) สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย คือ 1.ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.วัฒนธรรมองค์กร

ภัชลดา สุวรรณนวล (2565)อธิบายว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มีดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2.สนใจเทคโนโลยี 3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 4.วัฒนธรรมองค์กร

วรดา เฮงอุดมทรัพย์ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มี5 ด้านคือ 1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์กร 4.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

อาคเนย์ ถาเกิด (2563)ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มีดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3.วัฒนธรรมองค์กร

ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์ (2566) ได้สรุปว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายคือ 1.ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

อุลัยวรรณ เทนสุนา (2566) ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มีดังนี้ 1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.วัฒนธรรมองค์กร

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยใช้ตารางสังเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย	วารี ทิพย์เนตร (2560)	ฐานปนีย์ วงศ์พรหม (2562)	ณัชชามน เปรมปลื้ม (2562)	พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2562)	นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564)	พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2564)	พิมพ์พิศา คีรีพัฒนานนท์(2564)	กัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2565)	กรมสุขภาพจิต (2565)	พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย (2565)	ภัชลดา สุวรรณนวล (2565)	วรดา เฮงอุดมทรัพย์ (2565)	**ความถี่**	**สรุปการสังเคราะห์**
1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน		√	√	√	√			√	√	√	√		8	
2.สนใจเทคโนโลยี		√	√	√			√				√		5	
3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ										√		√	2	
4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	√					√	√				√	√	5	
5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	√			√	√			√		√		√	6	
6.วัฒนธรรมองค์กร			√	√				√		√	√	√	5	
7.การทำงานร่วมกันเป็นทีม		√	√		√		√	√	√				6	
8.ความเชื่อมั่นในตัวเอง		√		√			√		√				4	
9.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	√										√	√	3	

ตาราง 2 (ต่อ) การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย	อาคเนย์ ถาเกิด (2565)	ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์ (2566)	อุลัยวรรณ เทนสุนา (2566)	ฮาวและสเตราส์ Howe and Strauss (2000)	หว่อง การ์ดิเนอร์ แลง และคูลอน Wong, Gardiner, Lang & Coulon. (2008)	เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)	มาสโลว์ (Maslow, 1970)	ตัน เซิน เคียน (Tan Shen Kian, 2017)	อาลี บี. มาห์มูด์ และ ลีโอโนรา ฟุกซ์แมน (Ali B. Mahmoud, &Leonora Fuxman, 2021)	แรนดัลล์ เอส. แฮนเซน (Randall S. Hansen, 2022)	**ความถี่**	**สรุปการสังเคราะห์**
1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	√	√		√	√	√	√			√	15	√
2.สนใจเทคโนโลยี						√	√	√	√	√	10	√
3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			√		√	√	√		√		7	
4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	√	√	√	√	√	√	√				12	√
5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	√	√	√		√		√	√		√	13	√
6.วัฒนธรรมองค์กร	√		√		√	√					10	√
7.การทำงานร่วมกันเป็นทีม				√		√	√	√	√	√	12	√
8.ความเชื่อมั่นในตัวเอง				√		√			√	√	8	
9.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					√	√					5	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยใช้ เกณฑ์การคัดเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 6)สนใจเทคโนโลยี ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถเสนอเนื้อหาสาระเชิงแนวคิดได้ ตามลำดับดังนี้

1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึงความสำเร็จของการทำงานเกิดจากการบริหารจัดการที่ดี การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วาสนา ม่วงแนม (2560)ได้สรุปว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่เหมาะสมช่วยให้ครูทำงานได้สำเร็จและเกิดความภูมิใจ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการสร้างความเต็มใจและมุ่งมั่นต่อไป

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2562)สรุปความหมายของคำว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่สามารถดำเนินภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

รัตติกาล จันทราตรี (2567) ได้อธิบายคำว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการกระตุ้นความพยายามในการปฏิบัติงานและพัฒนางานด้านการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างมีระบบ เช่น การจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566)ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่เหมาะสม จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ และเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ ครูจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ความรู้สึกดังกล่าวกลายเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ที่ช่วยเสริมสร้างความเต็มใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่น ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานสำเร็จได้ในระยะเวลาที่องค์กรกำหนดอีกทั้งสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนทำให้สำเร็จลุล่วงและรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965)ได้กล่าวว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรถือเป็นการยกระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือเข้าร่วมการฝึกอบรม ยังช่วยเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

พีรณัฐ ศิริวัชราวงศ์(2565) ได้อธิบายคำว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายวิชาชีพผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้สามารถเปลี่ยนสายงานตามความถนัด และเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ศรัณย์ ประสาร (2565)กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการได้รับโอกาสในการสอบเลื่อนตำแหน่ง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

กุลิสรา กอปรเมธากุล (2566)ได้ให้ความหมายของคำว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถือเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงสายงานตามความเหมาะสมและความต้องการขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและเป้าหมายในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษา

ต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาเป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน หมายถึง ครูได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงและส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

อับดุลราซิก และ ราฮีลา เมาลาบัคช์ (AbdulRaziq & Raheela Maulabakhsh, 2015)กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในที่ทำงาน เครื่องมือหรือทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานได้อย่างราบรื่น

รัตนาภรณ์ ผิวนวล และ ดารณี พิมพ์ช่างทอง (2563)ได้สรุปความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งครอบคลุมถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กร ระบบค่าตอบแทน ลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ กระบวนการนิเทศงาน บริบททางสังคมของงาน การสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับ

ญาณิศา สมัครการ(2565) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกายภาพ การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในองค์กร และบรรยากาศทางจิตวิทยาในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ส่งผลต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2566)ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง พื้นที่ทำงาน เสียง อุณหภูมิ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงระบบการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะเอื้อต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

ประเสริฐ ศักดิ์โพธิ์ทอง (2566)ได้อธิบายคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรพื้นที่และเวลาในการทำงานจากที่พักอาศัยได้อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการรบกวนจากสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลอื่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมาธิและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การจัดเตรียมห้องทำงานเฉพาะที่มีความเป็นส่วนตัว พร้อมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างครบถ้วน จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัทมราช ใจนันต๊ะ (2567)สรุปความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความต้องการของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ อย่างมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การอย่างที่สุด ทำให้รับรู้ถึงการมีความสุขในการทำงานจนเกิดเป็นความสมดุลในชีวิตที่จะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กร

4.วัฒนธรรมองค์กร

คาเมรอน และ ควินน์ ฮอย และ มิสเคล (Cameron & Quinn Hoy & Miskel, 2001, อ้างถึงใน (ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) วัฒนธรรมองค์กร คือ เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารจัดการ การสื่อสารภายในองค์กร สัญลักษณ์ต่าง ๆ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรได้สั่งสมมา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างจากองค์กรอื่น อีกทั้งยังส่งผลต่อพฤติกรรมและการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ผกามาศ เจียกสูงเนิน และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2566) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกสร้างและหล่อหลอมร่วมกันภายในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร และการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันอย่าง

ต่อเนื่อง จนกลายเป็นขนบธรรมเนียมที่ยอมรับร่วมกันในระดับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดกรอบพฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ

ทัตเทพ ทวีไทย และคณะ (2566) ได้อธิบายคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทัศนคติ และสมมติฐานพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นร่วมกันขององค์กร และเป็นสิ่งที่บุคลากรยึดถือและให้ความสำคัญในฐานะหลักยึดในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนเป็นมาตรฐานในการกระทำและการแสดงออกของบุคลากร เพื่อสร้างความสอดคล้องในการดำเนินงานและส่งเสริมเอกลักษณ์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2566)ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ ได้แก'สัญญาลักษณ์ กายแต่งกายคำขวัญ รูปปั้น กิจกรรมต่างๆ และที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่การรับรู้ ค่านิยมอมองค์กร ความเชื่อ รูปแบบ

พรชิตา เนตรบรรจง (2567)ได้สรุปความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร รวมถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรกำหนดไว้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ครูในสถานศึกษาผูกพันกับองค์กรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินแนวทางนโยบายการบริหารงานและการดูแลครูของผู้บริหารในองค์กร อีกทั้งเข้าใจแนวทางการทำงานที่องค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติครูในองค์กรปฏิบัติตนโดยใช้ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม

วาร์นีย์ (Varney ,1977, อ้างถึงใน เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง , 2560) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ทีมจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ซึ่งมารวมกันได้ให้ ความสนใจต่อเจตคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) ของสมาชิกในทีมทุกคน การพิจารณาภาวะผู้นำในกลุ่ม ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น แนวทางการตัดสินใจในกลุ่ม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการบริหารงานที่ยึดหลักการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญคือการสร้างทีมงาน เพื่อพัฒนาความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคคลในกลุ่มทั้งนี้ การสร้างทีมงานจะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการทำงานที่นำไปสู่การ

บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายรวมขององค์กรได้อย่างสอดคล้องและสมดุล

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn Hunt & Osborn,2003) ให้ความหมายคำว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างครบถ้วน ทำงานร่วมกันอย่างประสานสอดคล้อง มีความสัมพันธ์และความผูกพันที่แน่นแฟ้น เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งยังมีการตระหนักรู้ถึงบทบาทและความสำคัญของตนเองในฐานะส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร

นภศร มิลินทานุช (2561) สรุปความหมายของ การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำงาน โดยมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ฟาอิซ ดาราแม (2565) ได้สรุปความหมายของคำว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกจำนวนมากที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน ต้องอาศัยความยอมรับซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันอย่างมีระบบ การทำงานเป็นทีมถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารงาน นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยส่งเสริมความสำเร็จในงานที่ต้องพึ่งพาความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากสมาชิกทุกคนในทีม

อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ได้อธิบายคำว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน โดยมองประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)สรุปความหมายของคำว่า การทำงานร่วมเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม ร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนในการจัดการและใช้ทรัพยากร ทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มยังมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและให้ความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ครูในสถานศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้อย่างอิสระ ทีมงานในองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกัน ครูสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ตามความเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ พึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6.สนใจเทคโนโลยี

ซารี, อาร์. เค. และคณะ (Sari, R. K. et al., 2020) ได้กล่าวว่า สนใจเทคโนโลยี คือ การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นถือเป็นกระบวนการทางจิตใจ เริ่มตั้งแต่การรับรู้ เรียนรู้ ตัดสินใจใช้ จนกระทั่งเกิดกระบวนการยอมรับในการใช้เทคโนโลยี ผ่านการปฏิบัติงานหรือใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถที่จะใช้ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพสูง และพร้อมต่อการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า สนใจเทคโนโลยี คือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินงานและกระบวนการทางการศึกษา ทั้งนี้ การเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานและความต้องการของผู้ใช้งาน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ประภาพร แซ่หลี (2563)ได้อธิบายคำว่า สนใจเทคโนโลยีคือ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อที่จะ สามารถทำงานได้รวดเร็ว ซึ่งการใช้เทคโนโลยีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือ การศึกษาได้ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์มากที่สุดถ้าเราสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับ สภาพการทำงานและความต้องการ

ชลธิชา กระแสศิล (2564)ได้ให้ความหมายของคำว่า สนใจเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการสารสนเทศโดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ เครือข่ายโทรคมนาคม การสื่อสาร และอินเทอร์เน็ต ช่วยในการค้นหา วิเคราะห์ จัดเก็บ บันทึก ประมวลผล และส่งผ่านข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความแม่นยำ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุปราณี ใบหมัด (2564)ได้สรุปความหมายของคำว่า สนใจเทคโนโลยี คือ การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบท

ของงานและความต้องการของผู้ใช้ ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

ณริศรา เวทยานนท์ (2566)สรุปความหมายของ สนใจเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมีส่วนช่วยในการเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือกระบวนการทางการศึกษา ทั้งนี้ การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้งาน จะยิ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรและการยกระดับคุณภาพของผลลัพธ์ในการทำงาน

ลักษิกา ถ้ำหิน และ ภิรดา ชัยรัตน์ (2567)กล่าวว่า สนใจเทคโนโลยีคือ การปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยเข้ามาเสริมศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สนใจเทคโนโลยี หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ สามารถนำมาใช้ในชีวิตหรือการทำงานมีความมั่นใจในการเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ด้วยตนเอง และสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมออีกทั้งควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายได้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังเช่น

แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996, อ้างถึงใน (แวสือมาน หามะ, 2565) กล่าวว่า กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลัง (Planning) 2) การตกลงร่วมกัน (Bargaining) 3) การสรรหา (Recuitement) 4) การคัดเลือก (Selection) 5) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Inducation) 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) 7) การพัฒนา (Development) 8) สิ่งตอบแทน (Compansasion) 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Cecurity) 10) การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Civic) 11) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

โน และ คณะ (Noe et at., 2006) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน และระบบที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากร

อีวานเซวิช (Ivancevich, 2010) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวควบคู่ไปกับเป้าหมายขององค์กร

รัตติพร พิทยะภัทร์ (2558)การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการบริหารงานบุคคลตามการบริหารงานบุคคลของ ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเจรจาต่อรอง และการให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

วนิดา เหลนปก (2560)สรุปความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกาหนดค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงานรวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงกระบวนการในการดำเนินงานที่มีผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิภาดา สารัมย์ (2562)ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563)ได้อธิบายคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงกระบวนการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานตั้งแต่การกำหนดนโยบายกกรวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564)ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ว่า กระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผน เกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

แวสือมาน หามะ (2565)ได้สรุปความหมายของคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของ การบริหารงานบุคคลได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรณ์ (2567)สรุปความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคลว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายใน โรงเรียน ตลอดถึงการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การสร้างแรงจูงในการ ปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จขององค์การ ร่วมกัน

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร ครอบคลุมการสรรหา พัฒนา ประเมินผล และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

3.2 **ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายได้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังเช่น

แกรี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler, 2009, อ้างถึงใน ภรทิพย์ ฉิมพาลี, 2566) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงนามธรรมมุ่งสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และความทุ่มเทของลูกจ้างต่อองค์กร โดยมีวัฒนธรรมองค์กรและการร่วมจิตร่วมใจเป็นกลไกสำคัญ ทั้งนี้ความสำเร็จเกิดจากการยึดหลักผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้าง

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560)ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานขององค์กร การให้ความสนใจและดูแลในด้านนี้จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายได้

ธัญญา ผลอนันต์ (2560) ได้อธิบายคำว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วยซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ในแต่ละ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคลากร เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถปรับปรุงทักษะและความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง 2) ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีศักยภาพจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้นั้นเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานทั้งในด้านการบริการและการผลิตสินค้ามีประสิทธิผล เมื่อองค์กรสามารถทำได้ดีในทั้งสองด้านนี้ องค์กรก็จะเติบโต มีความมั่นคง และสามารถขยายกิจการได้อย่างยั่งยืน 3) ด้านสังคม การสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติเริ่มต้นจากการที่องค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของสังคมที่จะ เจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง

สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563)สรุปความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญใน 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2) ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบและพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน สังคมโดยรวมมีความสุขและมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2567)ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ 2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเทเสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น 3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย 4)ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

โดยสรุป ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยดูแลและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสม

3.3 องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มันดี และนอ (Mondy & Noe, 1990, อ้างถึงใน ภรทิพย์ ฉิมพาลี, 2566)ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโชชน์ 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ 6) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

แบรตตัน และ โกลด์ (Bratton & Gold, 2017)กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 1) การได้มาซึ่งพนักงาน ประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก และบริหารผู้มีความสามารถ 2) การพัฒนาและประเมินผลพนักงาน ที่ประกอบด้วย การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) แรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย การบริหารรางวัลสหภาพแรงงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แคสเท็ตเตอร์ และ ยัง (Castetter & Young, 2000)อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การสรรหาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การบริหาร ค่าตอบแทนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

ลูเนนเบิร์ก และ ออนสเตน (Lunenburg & Ornstein, 2021 , อ้างถึงใน วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรณ์ (2567)อธิบายว่าองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)สรุปความหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ว่า เป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาขอบข่ายด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ค่าตอบแทนของบุคลากร เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่

และบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ และสามารถนำไปพัฒนาสู่ความเป็นพลเมืองได้

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563)ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้ 1) ด้านการสรรหา 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการรักษาไว้ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ 5) ด้านค่าตอบแทนของบุคลากร

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563)ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และศักยภาพ การกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมถึงการดูแลบุคลากรในด้านการพัฒนาความรู้และสร้างแรงจูงใจ การพ้นสภาพการทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายสุงสุดสูงสุด

สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกระบวนการ 5 กระบวนการเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหาคัดเลือก และจัดวางบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 5) การธำรงรักษาบุคลากร

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564)ได้เสนอว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี และ กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล 2) การฝึกอบรม 3) การกำหนดผลตอบแทน 4) การจัดการอัตรากำลัง 5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6) การพัฒนาภาวะผู้นำ 7) การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือหน่วยงาน

พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล (2566)กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่1) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณิฐ อุสาโห (2567)ได้เสนอว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การให้ค่าตอบแทน 4) การรวมพลัง 5) การรักษาวินัย 6) การให้พ้นจากงาน

กุสุมา คงเสถียร และ เบญจวรรณ ศรีมารุต (2567) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567)ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการคำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้หมาะสมกับงาน ความสามารถการศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ด้วยประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากร 2) การจ่ายค่าตอบแทน 3) การพัฒนาบุคลากร 4)การให้พ้นจากงาน 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สุนันทา ผลแสง (2567)ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3)การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ตารางสังเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นักวิชาการ	ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)	ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยาและคณะ (2563)	สิริกาญต์ แก้วคงทอง (2563)	ณัฐญาภ์ รัตนินปฐมภัค (2563)	สิปเสกข นริทธกางกูร ณ อยุธยา (2564)	ชัญญ์พัชร์ จิระพงษ์ธนี (2564)	พรัสถน์ อรภัทธิระกุล (2566)	นิภาพร ผลค้ำ (2567)	กฤษมา คงเสถียร (2567)	เตชิตพัฒ ญาณตรพงษ์ (2567)	สุนันทา ผลแสง (2567)	**ความถี่**	**สรุปการสังเคราะห์**
1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	√	√	√			√	√	√	√	√	√	9	
2.แรงจูงใจ				√		√						2	
3.การวางแผนทรัพยากรบุคล			√	√	√		√		√		√	6	
4.การพัฒนาบุคลากร	√	√	√	√		√		√		√	√	8	
5.การพ้นสภาพการทำงาน				√			√	√	√	√		5	
6.การประเมินผลการปฏิบัติงาน				√			√				√	3	
7.การดูแลบุคลากรและสวัสดิการ			√									1	
8.เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	√	√		√	√	√		√		√		7	
9.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	√				√		√	√	√	√	√	7	
10.การธำรงรักษาบุคลากร	√	√		√			√	√	√	√	√	8	
11.การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ												-	
12.แรงงานสัมพันธ์												-	

ตาราง 3 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นักวิชาการ	Mondy & Noe (1990)	Bratton and Gold (2017)	Castetter & Young (2000)	Lunenburg & Ornstein (2021)	ความถี่	สรุปการสังเคราะห์
1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	√	√	√	√	13	√
2.แรงจูงใจ			√		3	
3.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	√	√	√	√	10	√
4.การพัฒนาบุคลากร		√	√	√	11	√
5.การพ้นสภาพการทำงาน					5	
6.การประเมินผลการปฏิบัติงาน				√	4	
7.การดูแลบุคลากรและสวัสดิการ	√			√	3	
8.เงินเดือนหรือค่าตอบแทน		√	√		10	√
9.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	√	√	√	√	11	√
10.การธำรงรักษาบุคลากร	√	√			10	√
11.การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ				√	1	
12.แรงงานสัมพันธ์	√	√			2	

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ เกณฑ์การคัดเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขั้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) วางแผนทรัพยากรบุคคล 3) การพัฒนาบุคลากร4) เงินเดือน 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) การธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านสามารถเสนอเนื้อหาสาระเชิงแนวคิดได้ ตามลำดับดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล

ฮาวีย์ และ โบวิน (Harvey & Bowin, 1996)ได้อธิบายว่า การทางวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมแนวทางวางแผนทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด พัฒนา และรักษากำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูง รวมถึงการมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยการประสานความต้องการในการเติบโตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

มอนดี้ (Mondy, 1999)ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบายและการดำเนินการในการจัดการและแนวทางวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ที่เป็นกระบวนการออกแบบเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กร โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

พนิดา บุญธรรม (2559)ได้อธิบายว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการสำรวจและประเมินความต้องการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้พนักงานในจำนวนและทักษะที่เหมาะสม สามารถจัดหาได้ตามความจำเป็น ซึ่งกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องเริ่มจากการออกแบบและวิเคราะห์งานก่อน

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560)สรุปว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนและกำหนดนโยบายจนถึงการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดึงดูดและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่สุด ซึ่งสามารถอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ธาดา ราชกิจ (2562) ได้เสนอว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล คือกระบวนการที่องค์กรกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาว โดยเน้นที่การพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563) อธิบายว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการค้นหาและดึงดูดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสม เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนการคัดเลือกและการตัดสินใจเลือกบุคคลที่ตรงกับความต้องการ จากนั้นนำบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกไปประจำในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรณ์ (2567)ได้สรุปว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่แท้จริงขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยรวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติ การจัดเตรียมบุคลากรในจำนวนและประเภทที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม และการคาดการณ์ตำแหน่งงานที่อาจว่างลงในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดสรุปไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย แนวทางการวางแผนเชิงปริมาณ มีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานสมรรถนะ นำนโยบายการวางแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและคาดการณ์จำนวนครูตามตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างได้อย่างเหมาะสม

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe ,1990)ได้เสนอกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ว่า กระบวนการชักนำบุคคลในเวลาที่เหมาะสม โดยมีจำนวนเพียงพอและคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด การสรรหาพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดความต้องการด้านบุคลากร จากนั้นผู้บริหารจะประเมินความจำเป็นในการสรรหาบุคลากร

เดเซนโซ และ ร็อบบินส์ (Decenzo & Robbins 2007,อ้างถึงใน, (สิริกานต์ แก้วคงทอง, 2563)ได้อธิบายว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในองค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นกิจกรรมที่มุ่งนำบุคลากรที่สนใจและพร้อมทำงานมาสู่ตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร

จตุรงค์ นภาธร (2562)ได้อธิบายว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดึงดูดและค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

ชลิดา วงษ์สนิท (2562)สรุปความหมายของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินกิจกรรมหลากหลายเพื่อจงใจค้นหาและดึงดูดบุคคลที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการจากแหล่งต่าง ๆ การทำงานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และกระบวนการที่ชัดเจน ดังนั้น การสรรหาบุคลากรให้แก่องค์การจึงต้องมีวิธีการที่ดึงดูดความสนใจของผู้สมัครที่เหมาะสมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566)อธิบายว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครูและบุคลากร โดยมีกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้ได้ซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

วิภาดา สารัมย์ (2562)ได้อธิบายว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564)ได้ให้ความหมายของคำว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาและตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงานและวัฒนธรรมองค์กร อาจมีหลายขั้นตอน รวมถึงการใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ลักษณะนิสัย ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานดังกล่าว

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดสรุปไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดหาครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ โดยกำหนดคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ดำเนินกระบวนการสรรหาครู โดยใช้วิธีการทดสอบและการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ ยึดหลักโปร่งใสและความยุติธรรม เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. การพัฒนาบุคลากร

โบห์แลนเดอร์ และคณะ (Bohlander et al, 2001)ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พนักงานจะต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ

วิลเลี่ยม (Wiliam, 2005) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญสูงสุดในการบริหารจัดการองค์กร

เสนล และ โบแลนเดอร์ (Snell & Bohlander, 2007, อ้างถึงใน (พิลัยพร ดอกมะขาม, 2561) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการเลือกใช้แนวทางและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

เดสเลอร์ (Dessler, 2013)สรุปความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกิจกรรมสำคัญอีกกิจกิจกรรมหนึ่งที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ และสมรรถนะของบุคลากรให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาตัวบุคคล และพัฒนาในสายอาชีพ

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560)ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

วนิดา เหลนปก (2560) สรุปความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระตุ้นบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้ผ่านการ

จัดฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและการลดภาระค่าใช้จ่าย รวมถึงการประหยัดเวลาในการฝึกอบรมบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ดวงเดือน วินิจฉัย (2561)ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

พิลัยพร ดอกมะขาม (2561)ได้สรุปความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ โดยการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการ และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งสอดรับกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดสรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการติดตามผลหรือประเมินหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

4. เงินเดือน

เฟรดดิก (Frederick,1959, อ้างถึงใน (ฐิติพัฒน์ วีณิน, 2566) ได้สรุปความหมายของคำว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการได้รับค่าตำแหน่งตามระดับตำแหน่งที่เหมาะสม ถือเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับความเหมาะสมและความพึงพอใจของบุคลากร

จอห์นเอ็ม (John M., 2004) ได้อธิบายว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง หน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการมอบค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์

และออกแบบงาน รวมถึงการจัดการผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ โดยระบุว่า การมอบค่าตอบแทนหมายถึงรางวัลหรือผลตอบแทนทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการดำเนินงาน

รัตติพร พิทยะภัทร์ (2558)ได้กล่าวว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบและวิธีการขององค์กรในการกำหนดนโยบายและแผนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น ครอบคลุมถึงค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนทางสังคมที่มอบให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การมอบรางวัลหรือค่าตอบแทนเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนในการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563)สรุปความหมายของ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากร เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตรวมถึงสถานภาพทางครอบครัวของบุคลากรอีกด้วย

แวสือมาน หามะ (2565)ได้ให้ความหมายของคำว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลต่าง ที่องค์การใช้ในการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ค่าตอบแทนนี้อาจให้ในรูปตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือน การจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจ ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เป็นตัวเงินที่องค์การใช้ในการตอบแทนบุคลากรเช่น สวัสดิการ รางวัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนของครู มีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีวิตของครู

5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

เลเบเดฟ และคณะ (Lebedev et al, 2018)ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วูโควิช และคณะ (Vukovich et al, 2019)ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักว่าบุคลากรคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการดูแลและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

รุวิญา ถือสัตย์ (2560)ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือ การดำเนินการผ่านการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างโปร่งใส และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560)ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรดำเนินการผ่านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้ บุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบสูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)ได้สรุปความหมายของคำว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิผล

นุวัฒน์ ทองจันทร์ (2567)ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ โดยได้รับการดูแลและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของครู อำนวยความสะดวกให้ครู ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มอบหมายงานภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถของครู มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพของครู มีผลการปฏิบัติงานของครูสะท้อนให้เห็นถึงกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

6.การธำรงรักษาบุคลากร

ซิงห์ ดี และคณะ (Singh D. et al, 2020)ได้ให้ความหมายของ การธำรงรักษาบุคลากรคือ ความพยายามขององค์กรในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและมีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน ความไว้วางใจ และความรู้สึกถึงคุณค่าในฐานะสมาชิกขององค์กร อันนำไปสู่ความมุ่งมั่นและความพร้อมในการปฏิบัติงาน แม้ในภาวะที่เผชิญกับความยากลำบาก ทั้งนี้ การธำรงรักษาบุคลากรยังเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561)ได้กล่าวไว้ว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแต่ละงาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ เนื่องจากประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาจึงควรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร

วิษณุกร แตงแก้ว (2563)ได้อธิบายว่า การธำรงรักษาบุคลากร ว่าผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยการใช้ระบบการสื่อสารประสานงานที่ดี ภายในโรงเรียนมีการให้รางวัลบุคลากรด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเพียงพอและเหมาะสม มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

และมีการพัฒนากฎ ระเบียบให้มีความทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

วรรณภา ไทยประยูร (2564)กล่าวว่า ความคิดการธำรงรักษาบุคลากรเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการรักษาคนดีมีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพย่อมส่งผลต่อการเติบโตของสถานศึกษา การดูแล สนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยสร้างความผูกพัน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566)สรุปความหมายของ การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง บุคลากรการดูแลเอาใจใส่ ทุกคนในสถานศึกษาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม จัดสรรงานตามความรู้ความสามารถ ชื่นชมการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีการประเมิน การปฏิบัติงานพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส ให้รางวัลด้วยความ เหมาะสมและเป็นธรรม ยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ และให้โอกาสทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ตลอดจนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการที่ดีแก่สมาชิกทุกคน

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2566)ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลายสามารถเลือกใช้ได้ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร สามารถจำแนกได้ 10 ประเด็น ได้แก่ (ก) การสื่อสารอย่างมีมาตรฐาน (ข) การพัฒนาและการฝึกอบรม (ค) ความสอดคล้องเหมาะสม (ง) ภาวะผู้นำ (จ) ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน (ฉ) การให้รางวัลและการยอมรับ (ช)ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ซ) ความสมดุลชีวิตและการทำงาน (ฌ)การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (ญ) วัฒนธรรมองค์กร

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567)ได้สรุปว่า การธำรงรักษาบุคลากร มีดังนี้ 1.ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 2.ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 3.จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร 4.กำหนดระเบียบวินัยและมาตรการลงโทษอย่างเหมาะสม 5.จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

จากนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับ การธำรงรักษาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแลครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย เกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร มีนโยบายหรือแนวทางการดูแลครูที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู มีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมอีกทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจของครู

4.ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

กัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นวายร่วมกับการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ธนกฤต วงศ์ศรี (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก สอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ ศูนย์กลาง (2564)ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย พบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564)ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้พรทิพย์ นาคสกุล (2566)ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ อนุชา บุญช่วย (2566)ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผล

ต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการให้กำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการศึกษากมลชนก ภู่วิชัย (2567) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวาย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะบทบาทด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน การบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับสูง ด้าน อาลี บี. มาห์มูด์ และคณะ (Mahmoud et al, 2021)ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ลักษณะงานที่ทำและกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายโดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการบริหาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การเขียนหัวข้อวิจัย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุติกาญจน์ ทองทับ (2560)ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผลการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูพบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจโดยเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงาน/โครงการ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ภายใต้กฎระเบียบที่ชัดเจน

พัชสิรี ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ใน

เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจากทั้งเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในหลายประเด็น สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพื้นฐานบางประการที่มีร่วมกันในบริบทของการทำงานในปัจจุบัน อีกทั้งการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในบางปัจจัย โดยเฉพาะในกลุ่มของเจเนอเรชันY ซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประเด็นด้านความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (work-life balance) รวมถึงแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนโดยเป้าหมายเพื่อความสุขและความพึงพอใจส่วนบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของค่านิยม แรงจูงใจ และความคาดหวังของพนักงานในแต่ละช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนา3) ด้านการคัดเลือก 4) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน 5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความต่อเนื่อง 7) ด้านข้อมูลสารสนเทศ 8) ด้านการวางแผนกำลังคน 9) ด้านการเจรจาต่อรอง 10) ด้านการสรรหา และ 11) ด้านสิ่งตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ 6) ด้านนโยบายในการบริหารงาน 7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ด้านความรับผิดชอบ 10) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ด้านเงินเดือน 12) ด้านความสำเร็จ 13) ด้านลักษณะของงาน 14) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 15) ด้านการยอมรับนับถือ และ 16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัชชัย สุวรรณรัตน์ และคณะ (2564) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานในองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย พบว่าพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การสรรหาคัดเลือกโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและทักษะของเจเนอเรชั่นวาย (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ระบบ พี่เลี้ยงที่ใส่ใจความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล (3) การจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นที่เลือกได้ตามต้องการ และ (4) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับรวดเร็วและเป็นมิตรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการทำงานในองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

จิราพร ปลื้มถนอม (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต2 กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน พบว่าปัจจัยด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564)ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม), 2564) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารตามหลักปาปณิกธรรม 3 สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 พบว่า1.ผลการศึกษาการบริหารตามหลักปาปณิกธรรม 3 สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่าให้ความสำคัญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) หลักจักขุมา (ผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์; เก่งคิด) (2) หลักวิธูโร (เชี่ยวชาญการบริหารจัดการ; เก่งงาน) และ (3) หลักนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์ดี; เก่งคน) 2.ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร การพัฒนากลยุทธ์การบริหารตามหลักปาปณิกธรรม 3 ทำให้ได้ กลยุทธ์การบริหาร 3 กลยุทธ์ สอดคล้องกับหลักธรรมแต่ละด้าน ได้แก่ (1) กลยุทธ์ตามหลักจักขุมา มุ่งยกระดับการบริหาร

เชิงวิสัยทัศน์และการมองการณ์ไกล (2) กลยุทธ์ตามหลักวิฐโร มุ่งเสริมสมรรถนะความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ และ (3) กลยุทธ์ตามหลักนิสสยสัมปันโน มุ่งพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงาน

โกศล เย็นสุขใจชน(2565)ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า 1.การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และความยึดมั่นผูกพัน/การไว้วางใจกัน 2.การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สพม. เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันและความเชื่อถือระหว่างกัน การสื่อสารที่ดี ทักษะที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทักษะการเจรจา ความชัดเจนของเป้าหมาย และ 3.ภาวะผู้นำที่เหมาะสมอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการไว้วางใจกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 31.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน การบริหารทรัพยากรวัสดุ-อุปกรณ์และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

นิรชา อภิชาต และคณะ (2565)ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันและมีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปุณยวีร์ สุวรรณหลง และ มานะ ลักษมีอรุโณทัย (2566)ศึกษาแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเจอเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมสายการบินผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสายการบินแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย การ

สรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน-สิทธิประโยชน์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูใจในการทำงานของพนักงานเจอเนอเรชั่นวาย

อัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ศึกษา แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

พจนา มาโนช (2567)ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยสร้างความสมดุลในการบริหารท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเน้นการหลีกเลี่ยงความสุดโต่ง เปิดรับความหลากหลาย และส่งเสริมการประสานงานเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดดังกล่าวเอื้อต่อการผสานเป้าหมายสถานศึกษากับความต้องการของบุคลากร ผ่านการเคารพความแตกต่าง ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ การมองสถานศึกษาแบบองค์รวมและการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดความขัดแย้ง สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคม

สายสุณีย์ ตะเภาทอง และ กฤษฎิ์ กิตติฐานัส (2567) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความดึงดูดใจทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำาสุด 3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการ

บริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .85

ณัฐพร นักเสียง และคณะ (2568) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมแนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1)ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3)ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน 4)ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบรายด้าน แต่ยังอยู่ในระดับมาก

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ค็อกก์ชอลล์ (Behrstock, 2009)ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารครูเจเนอเรชั่นวาย: กลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารบุคลากรครูเจเนอเรชั่นวาย มี 10 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 2) กระตุ้นครูเจเนอเรชั่นวายให้มีภาวะผู้นำ 3) สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก 4)คัดเลือกและมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาทักษะความสามารถของครูเจเนอเรชั่น วาย 6) ใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 7) ใช้เวลาอย่างเหมาะสม 8) ใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 9) จัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสม และเพียงพอ 10) การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ค็อกก์ชอลล์และเบห์สต็อก (Coggshall & Behrstock-Sherratt, 2011)ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสอนส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพและบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายและแจ้งให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ 2) ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยผู้ที่ผลการปฏิบัติงานดี 3) มีระบบการวัดประเมินผลที่เที่ยงตรง ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ตัน เซน เคียน และ วัน ยูซอฟ (Kian & Yusoff, 2012)ทำการวิจัยเรื่อง ปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานระหว่างเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกมีอิทธิพลต่อการเพิ่มระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในทั้งสองกลุ่มเจเนอเรชันอย่างมีนัยสำคัญ โดยแรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ประกอบกับแรงจูงใจ

ภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เดนนี่ บริสโตว์และคณะ (Denny Bristow et al., 2013) ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในอาชีพการขายระหว่างนักศึกษาจากเจเนอเรชั่น เอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาจากเจเนอเรชั่น X ให้ความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยด้านการงานและค่าตอบแทน ขณะที่นักศึกษาจากเจเนอเรชั่น Y ให้ความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายในลำดับความสำคัญของแรงจูงใจระหว่างเจเนอเรชั่น ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกงาน และทัศนคติต่อการทำงานในอนาคต

ตัน เชน เคียน และ วัน เฟาซิอาห์ วัน ยูซอฟ (Tan Shen Kian & Wan Fauziah Wan Yusoff, 2013) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความคงอยู่ในการทำงานของผู้นำรุ่นเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และผู้นำรุ่นเจเนอเรชั่นวายได้วิจัย สำรวจและระบุปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่น วาย ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศมาเลเซีย โดยใช้แนวทางเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกด้วยตนเอง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 124 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายให้ความสนใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้สูงขึ้น

ไอรีนา บาคานาวสคิเนียและคณะ (Irena Bakanauskiene et al.,2016) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความน่าสนใจของนายจ้าง: การศึกษาความคาดหวังด้านการจ้างงานของแรงงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในประเทศลิทัวเนีย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เจเนอเรชั่นวายมีระดับความคาดหวังสูงต่อปัจจัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและจ่ายตรงเวลา โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงานที่สมดุล การให้คุณค่าต่อความพยายามของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพ ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของเจเนอเรชั่นวายต่อความน่าดึงดูดขององค์กรในฐานะนายจ้างที่พึงประสงค์

วอลเตอร์ และคณะ (Walter et al,, 2016)ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานของผู้นำเจเนอเรชั่น Y ในภาคอุตสาหกรรมบริการ พบว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ซึ่งใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ คือการสำรวจอัตราการคงอยู่ของผู้บริการรุ่นเจเนอเรชั่นวายจำนวน 200 คนในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงาน

รุ่นเจเนอเรชันวายมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โคลาโรวา และคณะ(Kolarova et al, 2016) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสื่อสารระหว่างเจเนอเรชั่นY พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นY สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารองค์กรมีแนวทางในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรสอดคล้องกับศักยภาพส่วนบุคคล รวมถึงเป้าหมายในการดำเนินงานของพนักงานแต่ละคน เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่การงานตามที่คาดหวังไว้ พวกเขาย่อมเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความสุขในการทำงาน และพัฒนาเจตคติในเชิงบวกต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีความยั่งยืนในระยะยาว อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองในภาพรวม

ซารี ลูบิสและคณะ (Sari Lubis et al,, 2019)ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ที่เหมาะสมกับคนรุ่น เจน วาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรุ่น เจน วาย มีความต้องการทักษะด้านภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ฟิลิซ อาการ์ (Akar, 2020) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาระดับการทำงานในกลุ่มครูรุ่นเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มครูในรุ่นเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y การวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานที่ครูปฏิบัติ ความพึงพอใจในการประกอบวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการตระหนักถึงบทบาทของครูที่มีต่อผู้เรียนและสังคมโดยรวม โดยแรงจูงใจภายในดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง

วามาลา และ เกนซา (Wamala & Genza, 2022) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการความต้องการของครูและการคงอยู่ในวิชาชีพของครูรุ่นเจเนอเรชั่น Y ในโรงเรียนมัธยมเอกชนเขตมูโคนอ ประเทศยูกันดา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาจะเน้นสำรวจความต้องการด้านต่าง ๆ

ของครู เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาวิชาชีพ ด้านสวัสดิการ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูงขึ้น เพื่อหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ของครูรุ่นนี้ในโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยส่งเสริมการวางนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มา และ แมริออน (Ma & Marion, 2025)ได้ศึกษา เรื่องการเชื่อมโยงภาวะผู้นำแบบกระจายกับความพึงพอใจในงานของครูในประเทศจีน: บทบาทตัวแปรกลางของความเป็นอยู่ที่ดีของครูและแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) กับความพึงพอใจในงานของครูในประเทศจีน รวมถึงการตรวจสอบบทบาทตัวแปรตัวกลางของความเป็นอยู่ที่ดีของครู (Teacher Well-Being) และแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมโยงในทิศทางเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย การพัฒนาวิชาชีพรู การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สะท้อนว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย 4) ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา2567ประกอบด้วย 3 อำเภอ คืออำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อและอำเภอบางเสาธง มีสถานศึกษาทั้งหมด 69 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา จำนวน 285 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยมีประชากร คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 อำเภอ คืออำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อและอำเภอบางเสาธง มีสถานศึกษาทั้งหมด 69 โรงเรียน จำแนกเป็นขนาดสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน จำนวนครู 80 คน ขนาดกลาง จำนวน 37 โรงเรียน จำนวนครู 490 คน ขนาดใหญ่ 14 โรงเรียน จำนวน 430 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน จำนวนครู 100 คน รวมจำนวนทุกโรงเรียน 69 โรงเรียน และจำนวนครู ทั้งหมด 1,100 คน ดังตารางที่ 4

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 285 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	80	21
โรงเรียนคลองกระแชงเตย	5	1
โรงเรียนคลองบ้านระกาศ	5	1
โรงเรียนคลองพระยานาคราช	4	1
โรงเรียนเฉลิมมณีฉายวิทยาคาร	5	1
โรงเรียนตลาดปากคลองเจ้า	5	1
โรงเรียนเทวะคลองตรง	5	1
โรงเรียนธรรมศรีสุวรรณดิษฐ์	5	1
โรงเรียนวัดกาหลง	5	1
โรงเรียนวัดคอลาด	5	1
โรงเรียนวัดโคธาราม	6	2
โรงเรียนวัดนาคราช	5	2
โรงเรียนวัดบางนางเพ็ง	5	1
โรงเรียนวัดลาดหวาย	5	2
โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์	5	2
โรงเรียนวัดสีล้ง ตั้งตรงจิตร ๑๘	5	2
โรงเรียนสุเหร่าคลองใหม่(ประชาสรรค์)	5	1

ตาราง 3(ต่อ)

โรงเรียนขนาดกลาง	490	127
โรงเรียนคลองกันยา	9	3
โรงเรียนคลองเจริญราษฎร์	14	4
โรงเรียนคลองบางกะสี	11	3
โรงเรียนคลองบางกะอี่	10	3
โรงเรียนคลองบางแก้ว(ภิรมย์ประชาราษฎร์)	22	5
โรงเรียนคลองปลัดเปรียง	9	3
โรงเรียนคลองลาดกระบัง	10	3
โรงเรียนคลองสะบัดจาก	10	3
โรงเรียนคลองหลุมลึก	10	3
โรงเรียนชุมชนวัดบ้านระกาศ	14	4
โรงเรียนตลาดบางพลีน้อย	10	3
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๑ (ก่อสร้างคลองด่าน)	11	3
โรงเรียนบ้านท้องคุ้ง	10	3
โรงเรียนปากคลองชวดใหญ่	10	3
โรงเรียนปากคลองมอญ	11	3
.โรงเรียนวัดเกาะแก้ว	9	2
โรงเรียนวัดจรเข้ใหญ่(สามัคคีพิทยาคาร)	17	5
โรงเรียนวัดนิยมยาตรา	19	5
โรงเรียนวัดบัวโรย	11	3
โรงเรียนวัดบางบ่อ	18	5
โรงเรียนวัดบางพลีน้อย	14	4
โรงเรียนวัดบางเพรียง	17	5
โรงเรียนวัดปานประสิทธาราม	13	4
โรงเรียนวัดเปร็งราษฎร์บำรุง (ศรีวรพินิจวิทยาคาร)	14	4
โรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส	24	5
โรงเรียนวัดมงคลนิมิตร (มงคลพิทยาคาร)	19	5
โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม	9	2
โรงเรียนวัดสร่างโศก	10	3
โรงเรียนวัดสลุด	11	3
โรงเรียนวัดสุคันธาวาส (กมลนาวิน)	8	2

โรงเรียนวัดเสาธงกลาง(พิทักษ์ประชาสรรค์)	19	5
โรงเรียนวัดเสาธงนอก	11	3
โรงเรียนวัดหัวคู้	18	5
โรงเรียนสุเหร่าบางกะสี	19	5
โรงเรียนสุเหร่าบางปลา	14	4
โรงเรียนสุเหร่าบ้านไร่	16	5
โรงเรียนหนองงูเห่าศาสตร์ประเสริฐ	10	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	**430**	**111**
โรงเรียนคลองบางกระบือ	30	8
โรงเรียนคลองบางน้ำจืด	40	12
โรงเรียนเตรียมปริญญานุสรณ์	35	10
โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์	25	5
โรงเรียนพรหมพิกุลทอง	30	8
โรงเรียนรัตนโกสินทร์ ๙	30	8
โรงเรียนวัดกิ่งแก้ว(เทวะพัฒนาคาร)	25	5
โรงเรียนวัดบางโฉลงนอก(ประสิทธิ์บำรุง)	25	5
โรงเรียนวัดบางโฉลงใน	25	5
โรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง	40	12
โรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน	40	12
โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ	25	5
โรงเรียนวัดศรีวารีน้อย	30	8
โรงเรียนวัดหนามแดง (เขียวอุทิศ)	30	8
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	**285**	**26**
โรงเรียนอนุบาลเคหะบางพลี (๑๐ปี สปช.)	45	12
โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์)	55	14
รวมทั้งหมด 69 โรงเรียน	**1,100**	**285**

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567)

2.สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการ ศึกษาวรรณกรรม หนังสือ ตำรา นิยามศัพท์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดสถานศึกษา โดยจะมีคำถามในลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่โดยมีขอบเขตของตัวแปร ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่

1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล
2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3) การพัฒนาบุคลากร
4) เงินเดือน
5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
6) การธำรงรักษาบุคลากร

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551)ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีขอบเขตของตัวแปรครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มี 6 ด้านได้แก่

1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) วัฒนธรรมองค์กร

5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม

6) สนใจเทคโนโลยี

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบด้านความถูกต้อง ด้านความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้เกณฑ์ คือ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กัลยา วานิชย์บัญชา (2561)

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยติดต่อและนำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มอบให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งลิงค์ Google form เข้ากลุ่มไลน์ของโรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน

1.วิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.วิเคราะห์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เงินเดือน 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) การธำรงรักษาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2561)ดังนี้

ค่าเฉลี่ย4.51 - 5.00 หมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย3.51 - 4.50 หมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย2.51 -3.50 หมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย1.51 - 2.50 หมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในน้อยที่สุด

3.วิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของ มี 6 ด้านได้แก่ 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) สนใจเทคโนโลยี

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด,2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coeffient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.61 - .80	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.41 - .60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.21 - .49	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กัน ระดับต่ำมาก

5.การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2โดย ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคุณแบบการคัดเลือกเข้า (Mutiple Regression Analysis- Enter Method)

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of ItemObjective Congruence; IOC)

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

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

6.3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coeffient)

6.3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา จำนวน 285 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยแบ่งการนำผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
P	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

X แทน การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

x_1 แทน การวางแผนทรัพยากรบุคคล

x_2 แทน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

x_3 แทน การพัฒนาบุคลากร

x_4 แทน เงินเดือน

x_5 แทน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

x_6 แทน การธำรงรักษาบุคลากร

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

Y_1 แทน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

Y_2 แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

Y_3 แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Y_4 แทน วัฒนธรรมองค์กร

Y_5 แทน การทำงานร่วมกันเป็นทีม

Y_6 แทน สนใจเทคโนโลยี

$\hat{Y}$ แทน สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Z}$ แทน สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียงโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน อายุ ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	40.35
หญิง	170	59.65
รวม	**285**	**100.00**
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	227	79.65
ปริญญาโท	58	20.35
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	**285**	**100.00**
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	60	21.05
ครู	160	56.14
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	62	21.75
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	3	1.05
รวม	**285**	**100.00**

ตาราง 5 (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	183	64.21
6 – 10 ปี	70	24.56
11 – 15 ปี	28	9.82
16 ปีขึ้นไป	4	1.40
รวม	**285**	**100.00**
อายุ		
20 – 30 ปี	168	58.95
31 – 40 ปี	106	37.19
41 ปีขึ้นไป	11	3.86
รวม	**285**	**100.00**
ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	21	7.37
ขนาดกลาง	127	44.56
ขนาดใหญ่	111	38.95
ขนาดใหญ่พิเศษ	26	9.12
รวม	**285**	**100.00**

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.65และเพศชาย จำนวน 115คน คิดเป็นร้อยละ 40.35

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 79.65 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.35 และระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะ ตำแหน่งครู จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 56.14.รองลงมา ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ 62 คน ร้อยละ 21.50 ตำแหน่งครูผู้ช่วย 60 คน ร้อยละ 21.05 และตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.05

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 64.21 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 ถัดมาประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 และประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.40

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี จำนวน 168 คน ร้อยละ 58.95 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน ร้อยละ 37.19 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป 11 คน จำนวน ร้อยละ 3.86

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประจำอยู่ที่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.56 รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.95 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.12 และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม

ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.45	0.24	มาก
1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.50	0.24	มาก
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.46	0.22	มาก
1.4 ด้านการเงินเดือน	4.43	0.25	มาก
1.5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.47	0.24	มาก
1.6 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.42	0.26	มาก
รวม	**4.45**	**0.24**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.24) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.24) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.22) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.24)ด้านการเงินเดือน ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.25) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร($\bar{x}$ = 4.4/, S.D. = 0.26)

ตาราง 6แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2

ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบายแนวทางและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.55	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการวางแผนเชิงปริมาณโดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ ระยะเวลาของแต่ละกระบวนการ ตลอดจนเกณฑ์หรือระดับในการประเมินผลอย่างชัดเจน	4.38	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานสมรรถนะ	4.49	0.52	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางและนำนโยบายการวางแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.42	0.52	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	4.51	0.54	มากที่สุด
6.ผู้บริหารสถานศึกษาคาดการณ์จำนวนครูและบุคลากรตามตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตได้อย่างเหมาะสม	4.43	0.53	มาก
รวม	**4.45**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมในด้านผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานสมรรถนะ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบายแนวทางและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางและนำนโยบายการวางแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.52)ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการวางแผนเชิงปริมาณ โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ ระยะเวลาของแต่ละกระบวนการ ตลอดจนเกณฑ์หรือระดับในการประเมินผลอย่างชัดเจน($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.55)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อจัดหาครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ ตามคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
2.ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาครูและบุคลากรโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.46	0.54	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผนและดำเนินกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมและเป็นระบบ	4.55	0.51	มากที่สุด
4.ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้วิธีการทดสอบและ/หรือการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ	4.40	0.53	มาก
5.กระบวนการทดสอบและสัมภาษณ์ดำเนินการอย่างโปร่งใสและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.50**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส และคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผนและดำเนินการกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมและเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.55,

S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อดึงดูดครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.53) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาครูและบุคลากรโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.54) และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้วิธีการทดสอบและ/หรือการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. =0.53)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.34	0.49	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.57	0.52	มากที่สุด
3.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.35	0.50	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	4.55	0.53	มากที่สุด
5.การพัฒนาบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.39	0.49	มาก

ตาราง 9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลหรือประเมินหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.58	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.46**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลหรือประเมินหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. =0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. =0.53) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. =0.49) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. =0.50) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. =0.49)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเงินเดือน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตของครู	4.30	0.50	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู	4.60	0.53	มากที่สุด
3.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษประจำปีช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.55	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	4.52	0.56	มากที่สุด
5.ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.39	0.54	มาก
6.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสามารถสร้างความพึงพอใจในสภาพการทำงานให้แก่ครู	4.52	0.55	มากที่สุด
7.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานพอเพียงต่อการดำรงชีวิต	4.39	0.52	มาก
8.ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความมั่นคงและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม	4.51	0.52	มากที่สุด
รวม	**4.43**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. =0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสามารถสร้างความพึงพอใจในสภาพการทำงานให้แก่ครู ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. =0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความมั่นคงและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. =0.52) ถัดมา พิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. =0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานพอเพียงต่อการดำรงชีวิต ($\bar{x}$ = 4.39 0, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตของครู ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. =0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาการให้ค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษประจำปีช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. =0.55)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติการ**
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.31	0.51	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	4.58	0.53	มากที่สุด
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.52	มาก

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
4.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูและได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.53	มากที่สุด
5.ผู้บริหารสถานศึกษาการมอบหมายงานภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถของครูแต่ละคน	4.40	0.53	มาก
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพครูอย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.52	มากที่สุด
7.ผู้บริหารสถานศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.41	0.52	มาก
8.ผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.58	0.54	มากที่สุด
9.ครูในสถานศึกษามีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.38	0.54	มาก
รวม	**4.47**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 11 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ($\bar{x}$ = 458, S.D. =0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. =0.54) ผู้บริหาร

สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูและได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. =0.53) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ครูในสถานศึกษามีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. =0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาการมอบหมายงานภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถของครูแต่ละคน ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. =0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x}$ = 4.41 , S.D. =0.52) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. =0.51)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดูแลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย	4.36	0.53	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาท่านส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร	4.45	0.55	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษานโยบายหรือแนวทางในการดูแลครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน	4.43	0.52	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาท่านให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู	4.44	0.52	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.46	0.54	มาก

ตาราง 12 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
6.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจของครู	4.36	0.53	มาก
รวม	**4.42**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 12 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. =0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาท่านส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. =0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาท่านให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษานโยบายหรือแนวทางในการดูแลครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดูแลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. =0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจของครู ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. =0.53)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย	$\bar{x}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติการ**
1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.44	0.23	มาก
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	4.45	0.29	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.48	0.23	มาก
4. วัฒนธรรมองค์กร	4.43	0.25	มาก
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.51	0.21	มากที่สุด
6. สนใจเทคโนโลยี	4.49	0.24	มาก
รวม	**4.47**	**0.24**	**มาก**

จากตารางที่ 13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. =0.21) ถัดมาพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สนใจเทคโนโลยี ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. =0.24) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. =0.23) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. =0.29) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. =0.23) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. =0.25)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่นและสมบูรณ์	4.36	0.51	มาก
2.ท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจากผู้บริหารหรือระบบงานในองค์กร	4.40	0.51	มาก
3.ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานสำเร็จได้ในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด	4.46	0.54	มาก
4.ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนทำให้สำเร็จลุล่วง	4.43	0.53	มาก
5.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.49	0.54	มาก
รวม	**4.44**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. =0.54) ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานสำเร็จได้ในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. =0.54) ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนทำให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. =0.53) ท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจากผู้บริหารหรือระบบงานในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. =0.51) และท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่นและสมบูรณ์ ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. =0.51)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.36	0.53	มาก
2.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.53	0.52	มากที่สุด
3.ท่านรู้สึกว่าการพัฒนาและสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง	4.40	0.53	มาก
4.ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือลำดับตำแหน่งในสายงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.57	0.52	มากที่สุด
5.ท่านได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.38	0.54	มาก
รวม	**4.45**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือลำดับตำแหน่งในสายงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. =0.52) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. =0.52) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. =0.54) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. =0.53) ท่านรู้สึกว่าการพัฒนาและสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. =0.53)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.สถานที่ทำงานของท่านความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.52	มาก
2.ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน	4.49	0.52	มาก
3.สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน	4.48	0,52	มาก
4.ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	4.42	0.51	มาก
5.ท่านมีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กร	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ ท่านมีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. =0.51) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. =0.52) สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. =0.52) สถานที่ทำงานของท่านความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. =0.52) ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. =0.51)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ท่านมีความผูกพันกับองค์กร	4.29	0.50	มาก
2.ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินแนวทางนโยบายการบริหารงานและการดูแลครูของผู้บริหารในองค์กร	4.59	0.53	มากที่สุด
3.ท่านรับรู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานที่องค์กรยึดถือ	4.32	0.49	มาก
4.ครูในองค์กรปฏิบัติตนโดยใช้ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน	4.53	0.53	มากที่สุด
5.ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.40	0.50	มาก
รวม	**4.43**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินแนวทางนโยบายการบริหารงานและการดูแลครูของผู้บริหารในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. =0.53) ครูในองค์กรปฏิบัติตนโดยใช้ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. =0.53) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. =0.50) ท่านรับรู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานที่องค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. =0.49) ท่านมีความผูกพันกับองค์กร ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. =0.50)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

การทำงานร่วมกันเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ท่านแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์	4.56	0.51	มากที่สุด
2.ท่านคิดว่าทีมงานขององค์กรสามารถร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.51	มากที่สุด
3.ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกันขององค์กร	4.54	0.51	มากที่สุด
4.ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ตามความเหมาะสม	4.42	0.51	มากที่สุด
5.ท่านสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.64	0.48	มาก
6.ท่านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.48	0.50	มาก
รวม	**4.51**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ ท่านสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.64 S.D. =0.48) ท่านแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. =0.51) ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกันขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. =0.51) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. =0.51) ท่านคิดว่าทีมงานขององค์กรสามารถร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. =0.51) ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ตามความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. =0.51)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านสนใจเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สนใจเทคโนโลยี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตหรือการทำงาน	4.46	0.52	มากที่สุด
2.ท่านมีความมั่นใจในการเรียนรู้หรือทดลองใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ด้วยตนเอง	4.50	0.52	มากที่สุด
3.ท่านใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ หรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ	4.51	0.51	มากที่สุด
4.ท่านมองว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.48	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.49**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ด้านสนใจเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ ท่านใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ หรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. =0.51) ถัดมาพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความมั่นใจในการเรียนรู้หรือทดลองใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ด้วยตนเอง ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. =0.52) ท่านมองว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. =0.52)ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตหรือการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. =0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

การวิเคราะห์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2โดยรวม และรายด้าน

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย**
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	0.523**
2.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	0.534**
3.การพัฒนาบุคลากร	0.548**
4.เงินเดือน	0.541**
5,การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.624**
6.การธำรงรักษาบุคลากร	0.634**
โดยรวม	**0.714****

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.714^{**}$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($r = 0.634^{**}$) และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r = 0.624^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

ขณะที่ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (r = 0.523**), ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (r = 0.534**), ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.548**) และ ด้านเงินเดือน (r = 0.541**) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รายด้าน

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย					
	1.ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	3.สภาพแวดล้อมในการทำชงาน	4.วัฒนธรรมองค์กร	5.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	6.สนใจเทคโนโลยี
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	0.406**	0.346**	0.347**	.0.459**	0.421**	0.349**
2.การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	0.357**	0.432**	0.430**	0.432**	0.337**	0.366**
3.การพัฒนาบุคลากร	0.379**	0.345**	0.392**	0.498**	0.435**	0.392**
4.เงินเดือน	0.338**	0.459**	0.441**	0.489**	0.345**	0.311**
5.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.412**	0.439**	0.510**	0.546**	0.496**	0.371**
6.การธำรงรักษาบุคลากร	0.470**	0.464**	0.515**	0.538**	0.500**	0.334**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยกรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.459**) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.421**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.406**) สนใจเทคโนโลยี (r = 0.349**)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.347**) และต่ำสุดคือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.346**)

2.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.432**) และวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.432**) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.430**) สนใจเทคโนโลยี (r = 0.366**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.357**) และต่ำสุดคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.337**)

3.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดกับวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.498**) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.435**) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.392**) สนใจเทคโนโลยี (r = 0.392**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.379**) และต่ำสุดคือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.345**)

4.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดกับวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.489**) รองลงมาคือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.459**) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.441**) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.345**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.338**) และต่ำสุดคือสนใจเทคโนโลยี (r = 0.311**)

5.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดกับวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.546**) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.510**) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.496**) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.439**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.412**) และต่ำสุดคือสนใจเทคโนโลยี (r = 0.371**)

6.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดกับวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.538**) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.515**) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (r = 0.500**) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (r = 0.470**) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (r = 0.464**) และต่ำสุดคือสนใจเทคโนโลยี (r = 0.334**)

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตัวแปร	การวางแผนทรัพยากรบุคคล X_1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร X_2	การพัฒนาบุคลากร X_3	เงินเดือน X_4	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ X_5	การธำรงรักษาบุคลากร X_6	ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน Y_1	ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน Y_2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน Y_3	วัฒนธรรมองค์กร Y_4	การทำงานร่วมกันเป็นทีม Y_5	สนใจเทคโนโลยี Y_6
การวางแผนทรัพยากรบุคคล X_1	1	.										
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร X_2	.556**	1										
การพัฒนาบุคลากร X_3	.587**	.567**	1									
เงินเดือน X_4	.554**	.509**	.531**	1								
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ X_5	.552**	.546**.	.566**	.552**	1							
การธำรงรักษาบุคลากร X_6	.541**	513**	.557**	.569**	.708**	1						
ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน Y_1	.406**	.357**	.379**	.338**	.412**	.470**	1					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน Y_2	.346**	.432**	.345**	.459**	.439**	.464**	.431**	1				
สภาพแวดล้อมในการทำงาน Y_3	.347**	.430**	.392**	.441**	.510**	.515**	.489**	.462**	1			
วัฒนธรรมองค์กร Y_4	.459**	.432**	.498**	.489**	.546**	.538**	.468**	.501**	.482**	1		
การทำงานร่วมกันเป็นทีม Y_5	.421**	.337**	.435**	.345**	.496**	.500**	.451**	.427**	.490**	.470**	1	
สนใจเทคโนโลยี Y_6	.349**	.366**	.392**	.311**	.471**	.334**	.403**	.397**	.498**	.404**	.483**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์ (r) มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.546^{**}$, $p < .01$) การธำรงรักษาบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.538^{**}$, $p < .01$) การธำรงรักษาบุคลากรกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.515^{**}$, $p < .01$) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.510^{**}$, $p < .01$) การพัฒนาบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.498^{**}$, $p < .01$) การธำรงรักษาบุคลากรกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($r = 0.500^{**}$, $p < .01$) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($r = 0.496^{**}$, $p < .01$) และการพัฒนาบุคลากรกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($r = 0.435^{**}$, $p < .01$) โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE_b	t	P
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล (X1)	0.050	0.066	.044	1.150	.251
2.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X2)	0.095	0.128	.041	2.320	.022*
3.การพัฒนาบุคลากร (X3)	0.091	0.143	.046	1.971	.050*
4.เงินเดือน (X4)	0.085	0.120	.039	2.161	.032*
5.เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ (X5)	0.154	0.205	.048	3.233	.001**
6.การธำรงรักษาบุคลากร (X6)	0.178	0.256	.044	4.049	.000**
R = 0.722	SE_b . = 0.12725		F = 51.061		
R^2= 0.521	a = 0.511		* p < .05, ** p < .01		

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.0511 + 0.095X_2 + 0.091X_3 + 0.085X_4 + 0.154X_5 + 0.178X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized):

$$\hat{Z} = 0.128Z_2 + 0.143Z_3 + 0.120Z_4 + 0.205Z_5 + 0.256Z_6$$

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X2) การพัฒนาบุคลากร (X3เงินเดือน (X4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X5) และ การธำรงรักษาบุคลากร (X6) สามารถร่วมกันพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ โดยอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ ร้อยละ 52.10 ($R = 0.722$, $R^2 = 0.521$, Adjusted $R^2 = 0.511$) และโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 51.061$, $p < .01$)

2.เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์รายตัว พบว่า การธำรงรักษาบุคลากร ($\beta = .256$, $p < .01$) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\beta = .205$, $p < .01$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\beta = .128$, $p = .022$) เงินเดือน ($\beta = .120$, $p = .032$) และการพัฒนาบุคลากร ($\beta = .143$, $p = .050$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\beta = .066$, $p = .251$) ไม่ปรากฏอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่นำมาใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สมมุติฐานในการวิจัย

1.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ครูเจเนอเรชั่นวายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .973 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายเท่ากับ .967 และการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .940 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินเดือนหรือ และด้านการธำรงรักษาบุคลากร

2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ถัดมาพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สนใจเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งของ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร

3.ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.714^{**}$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($r = 0.634^{**}$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r = 0.624^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวก

อยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (r = 0.523**), ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (r = 0.534**), ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.548**) และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (r = 0.541**) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการธำรงรักษาบุคลากร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 52.10 ($R = 0.722$, $R^2 = 0.521$, Adjusted $R^2 = 0.511$) ทั้งนี้ สมการถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 51.061$, $p < .01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรรายตัว พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การวางแผนทรัพยากรบุคคลไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายโดยรวม และรายด้าน ดังนี้

1.ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินเดือนหรือ และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีภารกิจงาน ตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษามีความคล้ายคลึงกันแตกต่างกันแค่เพียงขนาดของ สถานศึกษา และบริบทของชุมชนโดยรอบ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 2 ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างสมดุลภายใต้การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ โดยให้ความสำคัญต่อระบบการกำกับดูแล การช่วยเหลือ การติดตาม และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาในภาพรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นิรชา อภิชาต และคณะ (2565) อธิบายว่า วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีความรู้ความสามารถตรงตามที่กำหนด ตลอดจนการจัดวางตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระงาน และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อันจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ (พระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม), 2564) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนด้านการจัดการบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยการสรรหา และการใช้บุคคล ซึ่งในแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการโดยอาศัยทั้งความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และประสบการณ์ในการบริหารจัดการสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ พจนา มาโนช (2567) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน มีโครงสร้างและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงออกทางความคิด ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการจัดฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการซักถามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้รับการกำกับดูแลและคำแนะนำที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ ณัฐพร นักเสียง และคณะ (2568) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการวางแผนที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การที่ผู้บริหารสนับสนุนในมิติดังกล่าวจึงทำให้ครูเจเนอเรชั่นวายเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านการพัฒนา ความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัยพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารทรัยพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ เกตมณี แซงบุญเรือง (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ถัดมาพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สนใจเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งของ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1965) อธิบายว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานรองลงมา ได้แก่ ความสนใจในเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของครูเจเนอเรชั่นวายที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความพร้อมและความถนัดในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2565) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูให้เท่าทันยุคสมัยสำหรับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเชิงกายภาพและการบริหารจัดการ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี โพธิ์เงิน (2561) ที่พบว่า บรรยากาศการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา ศรีคำ (2560) อธิบายว่า ความสำเร็จในงานและโอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ นัฏจรี เจริญสุข และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอัจฉริยะ ทองพิมล (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.714^{**}$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($r = 0.634^{**}$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r = 0.624^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ($r = 0.523^{**}$), ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($r = 0.534^{**}$), ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = 0.548^{**}$) และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($r = 0.541^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูเจเนอเรชั่นวายที่มุ่งเน้นความมั่นคง ความก้าวหน้า และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ขณะเดียวกัน การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่ยังสะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากครูยังให้

ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบริหารกำลังคนอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมสอดคล้องกับ ชุติกาญจน์ ทองทับ (2560) อธิบายว่า แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้าง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด การใช้อำนาจบังคับมิใช่วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ตรงกันข้าม การสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการธำรงรักษาบุคลากร พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 52.10 ($R = 0.722$, $R^2 = 0.521$, Adjusted $R^2 = 0.511$) ทั้งนี้ สมการถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 51.061$, $p < .01$)เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การธำรงรักษาบุคลากร และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การวางแผนทรัพยากรบุคคลไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเจเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ที่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนา

วิชาชีพ การอบรม หรือการสร้างโอกาสให้ครูได้ยกระดับศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครู อีกทั้ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมก็เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูเกิดความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการธำรงรักษาบุคลากรยังมีส่วนสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องของระบบการทำงาน และทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นกำลังหลักขององค์กร แม้การวางแผนและการสรรหาอาจมีอิทธิพลน้อยกว่า แต่ก็ยังเป็นส่วนที่ช่วยเสริมให้ระบบการบริหารบุคคลมีความสมบูรณ์และยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1970) อธิบายว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง (Self-actualization) และความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของบุคคล รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1965) อธิบายว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ชุติมา ศรีคำ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 และยังสอดคล้องกับ พิมพ์พิศา คีรีพัฒนานนท์ (2561) ศึกษาเรื่อง การสำรวจคน Generation Y กับวัฒนธรรมการทำงานแบบราชการ เอกชน และสตาร์ทอัพ พบว่า ทัศนคติของคน Generation Y ต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรราชการ เอกชน และสตาร์ทอัพ พบว่า คนเจเนอเรชั่นวายมีความคาดหวังสูงต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น มีโอกาสพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการเติบโตในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรพัฒนามาตรการรักษาครูให้อยู่ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ระบบการยกย่องเชิงวิชาชีพ และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ครูเจเนอเรชั่นวายได้รับโอกาสพัฒนาตนเองต่อเนื่องผ่านการอบรม การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการตามลักษณะของครูรุ่นใหม่

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ความสนใจเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โปร่งใส และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ควรจัดให้มีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะ การอบรมเพื่อเสริมทักษะดิจิทัล และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับแรงจูงใจสำคัญของครูรุ่นนี้ อันจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนในระดับสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.714^{**}$) โดยเฉพาะด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุพบว่า ตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การวางแผนทรัพยากรบุคคล และค่าตอบแทน ล้วนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและมาตรการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านที่มีอิทธิพลสูง เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 จากผลการวิเคราะห์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับ การธำรงรักษาบุคลากร และ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับสูง ทั้งนี้ควรดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับการสนับสนุนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาครูที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1.จากผลการวิจัยการธำรงรักษาบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายมากที่สุด จึงควรมีการศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรในการวิจัยครั้งต่อไป

2.จากผลการวิจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย มากเป็นอันดับที่สอง จึงควรมีการศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในการวิจันครั้งต่อไป

3.จากผลกการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวายกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพื่อค้นหาวัฒธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

AbdulRaziq, และ Raheela Maulabakhsh. (2015). The relationship between working environment and job satisfaction among public sector employees in Kota Samarahan.

Akar, F. (2020). Examining the meaningful work level of generation X and generation Y teachers. *Ilkogretim Online*, *19*(3).

Behrstock, E. (2009). Leading Gen Y Teachers: Emerging Strategies for School Leaders. TQ Research & Policy Brief. *National Comprehensive Center for Teacher Quality*.

Bohlander, G., Snell, S., และ Sherman, A. (2001). Managing Human Resources. South. In: Westerm College publishing.

Bratton, J., &, และ Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. . Palgrave Macmillan. https://books.google.co.th

Castetter, W. B., และ Young, I. P. (2000). The human resource function in educational administration. *(No Title)*.

Coggshall, J. G., และ Behrstock-Sherratt, E. (2011). Workplaces that Support High-Performing Teaching and Learning: Insights from Generation Y Teachers. *American Institutes for Research*.

Dessler, G. (2013). Strategic human resource management and the HR scorecard. *Nj, New*.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, *39*(2), 98-103.

Harvey, D. F., และ Bowin, R. B. (1996). Human resource management: An experiential approach. *(No Title)*.

Herzberg. (1965). The new industrial psychology. *Ilr Review*, *18*(3), 364-376.

Kian, T. S., และ Yusoff, W. F. W. (2012). Generation x and y and their work motivation. Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship,

Kolarova, I., Bediova, M., และ Rasticova, M. (2016). Factors influencing motivation of communication between generation Y, generation X and baby boomers. European Conference on Knowledge Management,

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

Lebedev, K. A. e., Reznikova, O. S., Dimitrieva, S. D., และ Ametova, E. I., R.P. (2018). Methodological approaches to assessing the efficiency of personnel management in companies. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, *9*(4 (34)), 1331-1336.

Ma, X., และ Marion, R. (2025). Linking distributed leadership to teacher job satisfaction in China: Mediating roles of teacher well-being and work motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432241303299.

Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., และ Grigoriou, N. (2021). “We aren't your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, *42*(1), 193-209.

Maslow. (1970). New introduction: Religions, values, and peak-experiences. *Journal of Transpersonal Psychology*, *2*(2), 83-90.

Mondy, W., R., Robert, M., Noe, R. A. & Shane,R.P. (1999). *Human Resource Management* (Vol. 7). Prentice - Hall International.

Mondy, W. R., และ Noe, R. M. (1990). Mondy. Robert M,. Noe. *Human Resource Management”, Edition USA: Allyn and Bacon*.

Parker, S. G., McCue, P., Phelps, K., McCleod, A., Arora, S., Nockels, K., Kennedy, S., Roberts, H., และ Conroy, S. (2018). What is comprehensive geriatric assessment (CGA)? An umbrella review. *Age and Ageing*, *47*(1), 149-155.

R. K. Sari, e. a. (2020). Strategies for effective employee retention in organizations. *Journal of Human Resource Management, , 7*(2), 45-52.

Sari Lubis , A., Absah, Y., และ Lumbanraja, P. (2019). Human Resource Competencies 4.0 for Generation Y. *European Journal of Human Resource Management*

Studies, *3*(1), 95-105. https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/614/1196

Tileva, A., ,. (2021). *Can't Even: How Millennials Became the Burnout Generation*. https://www.washingtonindependentreviewofbooks.com/index.php/bookreview/cant-even-how-millennials-became-the-burnout-generation?fbclid=IwAR1aYHDlcEfan_w8nDI9EV1NyzRd263BTxPsIIJ2aN_2dh30u4YKrCMTqh4

Vukovich, G., ,, Nikitina, A., และ Molochnikov, N. (2019). Theoretical aspects of personnel management research. *European Journal of Natural History*(2), 31-34.

Walter, M. (2016). *Generation Y leaders' motivation and retention within the service industry*. Walden University.

Wamala, J., และ Genza, G. M. (2022). Teacher Needs Management and Retention of Generation Y Teachers in Private Secondary Schools in Mukono District, Uganda. *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 32-51.

เกตมณี แซงบุญเรือง. (2557). การบริหารทรัยพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม [การศึกษาค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยนครพนม.

เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์, และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, *10*(1), 20-35. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/mmr/article/view/262691

เกียรติษฎา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา. http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/4497

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สารนิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566.]. มหาวิทยาลัยพะเยา. http://202.28.20.112/dspace/bitstream/123456789/1057/1/65204456.pdf

เนตรนภา นมัสไธสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสาร

ศึกษาศาสตร์ มมร(1), 315-328%V 318.
http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/844

เปรมปภัสร์ เพชรจรัสศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, *28*(1), 114 - 123. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/255836

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423136

แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต *2*. การค้นคว้าอิสระ (ค.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2565.]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. https://wb.yru.ac.th/bitstream/yru/6659/1/แวสือมาน%20หามะ.pdf

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, *22*(1), 113-122. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/240033

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสาย งานการสอนที่มีประสิทธิภาพ. รายงานการประชุม Graduate School Conference,

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

กิตติยาภรณ์ ศูนย์กลาง. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (*generation X)* และเจเนอเรชั่น *Y (generation Y):* กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การค้นคว้าอิสระ (ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)) -- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564.]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:299654

กุลิสรา กอปรเมธากุล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชีย

อาคเนย์, *7*(2), 76-95. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh/article/view/266139

กุสุมา คงเสถียร, และ เบญจวรรณ ศรีมารุต. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, *13*(1), 1-15. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/274202

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิทยานิพนธ์ (ค.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2562.]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=340&group=20

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว, และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร]. https://sci.rmutp.ac.th/web2558/wpcontent/uploads/2020/06/PDF_merged.pdf

จตุรงค์ นภาธร. (2562). หลักการกลยุทธ์และแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับนานาชาติเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จิราพร ปลื้มถนอม (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, *1*(2). https://journal.bkkthon.ac.th/deep/journal/59

จีรวรรณ แก้วนิลตา. (2567). ความ สัมพันธ์ ระหว่าง แรง จูงใจ ใน การ ปฏิบัติ งาน กับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ของ ครู โรงเรียน เอกชน เชียงราย เขต 4 สังกัด สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัด เชียงราย. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, *8*(1), 133-142.

จุฑารัตน์ เรณุมาน. (2565). การบริหารทรัยพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต *3* [การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชลธิชา กระแสศิล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กับความสำเร็จในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค *11* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร].]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://e-thesis.snru.ac.th/file_thesis/2023022462421229117_fulltext.pdf

ชลิดา วงษ์สนิท. (2562). ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกกระบวนการสรรหาและคือกบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยานิพนธ์ (ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธาธารณะ)) -- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562.]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179616

ชัชชัย สุวรรณรัตน์, สายสุนีย์ เกษม, และ รมย์ชลี ชูไทย. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์ อีสเทอร์น, *15*(1), 10-28. https://business.payap.ac.th/pdf/case/2564/case_3.pdf

ชุติกาญจน์ ทองทับ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต *1* [ปริญญานิพนธ์]. มหาวิยาลัยบูรพา.

ชุติมา ศรีคำ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์,, *8*(1), 101-115.

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต *1* วิทยานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7080/1/Fulltext.pdf

ฐาปนี วงศ์พรหม, ชญาพิมพ์ อุสาโห, และ วลัยพร ศิริภิรมย์. (2562). การวิเคราะห์การบริหารครูเจเนอเรชั่นวายของโรงเรียนเอกชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในศตวรรษที่ 21. *Journal of Education Studies, Chulalongkorn University*, *47*(Suppl. 1), 140-156. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/198802

ฐิติพัฒน์ วีณิน. (2566). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต *2* ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2566.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. https://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2866/1/gs651160038.pdf

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการลาออกของพนักงาน บริษัท LLL จำกัด. วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย(*Online)*(1), 37-44%V 32. http://ojs.mbu.ac.th/index.php/MBUPJ/article/view/2168

ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].]. มหาวิทยาลัยมหิดล. https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5327/1/TP%20HOM.027%202566.pdf

ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/988/1/gs611130366.pdf

ณัชชานิษฐ์ ประพฤติดี. (2564). การตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษา บุคลากรหลักสูตรคลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ *9/2560* การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย การค้นคว้าอิสระ (ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)) -- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564.]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_6303010158_15561_20144.pdf

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ (ค.อ. ม.(การบริหารจัดการการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2561.]. มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3544

ณัฐธภา เขื่อนวัง. (2562). ปัจจัย ที่ ส่ง ผล ต่อ แรง จูงใจ ใน การ ปฏิบัติ งาน ของ บุคลากร กลุ่ม เจน เนอ เร ชั่ น วาย ใน องค์การ บริหาร ส่วน จังหวัด พะเยา อำเภอ เมือง พะเยา จังหวัด พะเยา.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก วิทยานิพนธ์ (ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2563.]. กรุงเทพมหานคร.

ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทรุไทย, และ จันทรัตน์ ภคมาศ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ *4*(2), 50-62.

ณัฐพร นักเสียง, สรรเสริญ หุ่นแสน, และ กัญภร เอี่ยมพญา. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 วารสารวิจยวิชาการ, *8*(4), 245-260.

ดวงเดือน วินิจฉัย. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดุษฎีนิพนธ์ (ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/208326

ดารารัตน์ ตู้นิ่ม. (2567). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, *8*(1), 383-397. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/275708

ทัตเทพ ทวีไทย และคณะ. (2566). สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรต่อการธำรงรักษาบุคลากร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี,,, *17*(2), 183-197.

ธาดา ราชกิจ. (2562). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. . https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190523-human-relation-organization/

นภศร มิลินทานุช. (2561). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2 นักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์(สสวท.) ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือในสาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิต. [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/344/1/gs571130073.pdf

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *8* วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3539

นัฏจรี เจริญสุข, โสภณ เพ็ชรพวง, และ เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต *1* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นิภาพร ถมคำ, และ กิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, *2*(2), 475-488. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/431

นิรชา อภิชาต, วรกฤติ เถื่อนช้าง, และ ธานี เกสทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, *10*(3), 55-56.

นุวัฒน์ ทองจันทร์. (2567). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต *2*. วิทยานิพนธ์ (ค.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2567.]. นครศรีธรรมราช. http://dspace.nstru.ac.th/8080/dspace/handle/123456789/2058

บุญชม ศรีสะอาด, และคณะ,. (2561). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. ตักสิลาการพิมพ์.

ปกรณ์วิท กล้าหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *9* วิทยานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7657/1/Fulltext.pdf

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/347/1/gs571130102.pdf

ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาซก(เบญจศิริราฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สารนิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920399.pdf

ปภาดา ฉัตรสกุลปัญญา. (2562). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ปริญญานิพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ)) -- มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒ, 2562.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/472/1/gs601110081.pdf

ประเสริฐ ศักดิ์โพธิ์ทอง. (2566). ความ สัมพันธ์ เชิง สาเหตุ ของ ปัจจัย ด้าน การ ทำงาน จาก ที่ บ้าน สภาพ แวดล้อม ใน การ ทำงาน ความ พึง พอใจ ใน งาน และ แรง จูงใจ ใน การ ทำงาน ต่อ ประสิทธิภาพ การ ทำงาน ของ พนักงาน หน่วย งาน สนับสนุน ของ ธนาคาร พาณิชย์ ขนาด ใหญ่ ใน ประเทศไทย. วิทยาการ จัดการ ว ไลย อลงกรณ์ ปริทัศน์, *5*(2), 1-15.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2563). ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. https://dspace.spu.ac.th/items/2d9cc625-8608-4474-86a1-52bdfde86dee

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา, โกวิท วัชรินทรางกูร, กิติวัชร ถ้วยงาม,. (2563). สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม *12*, 1-8. https://publication.npru.ac.th/jspui/handle/123456789/1141?mode=full

ประภาพร แซ่หลี. (2563). ความสนใจในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในสาขาคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายวิทย์-คณิต. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล. https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4778/1/TP%20HOM.016%202563.pdf

ปริญญา ยกพล, และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2567). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, *21*(1). https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/268573

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต *2* [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. http://irithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2867

ปุณยวีร์ สุวรรณหลง, และ มานะ ลักษมีอรุโณทัย. (2566). แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมสายการบิน. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, *5*(3), 109-124. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/266272

ผกามาศ เจียกสูงเนิน, และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2566). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย , *5*(3), 519-532. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/261510

พจนา มาโนช. (2567). การบริหารงานบุคคล 4 ประเภทในองค์กรตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. วารสารถานบันพอดี, *1*(8), 1-11.

พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2893

พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล. (2566). ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, *7*(2), 218-231.

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r61426423136

พรชิตา เนตรบรรจง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, *15*(1), 95-106.

พรพิมล ฤทธิ์เลิศชัย. (2563). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, *1*(2), 1-10. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/view/212

พระครูวิจิตรศาสนการ (แนบเนียม), ป. ม. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักพุทธบริหาร. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, *3*, 811-824.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ *4*. ดุษฎีนิพนธ์

(พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)) -- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560.]. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. http://oldweb.mcu.ac.th//userfiles/file/วิทยานิพนธ์/ปริญญาเอก/พุทธบริหารการศึกษา/2560/MCU600119026.pdf

พระมหาสุเมฆ สมาหิโต, และ ตติยา เหนืออำนาจ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ., *2*(1), 33-42. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jcs_rpca/article/view/243091

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ. (2564). องค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, *10*(1), 203-215.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). สถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร *11*(3). https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/151312/110678

พัชสิรี ชมภูคำ, และ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจ ของคนเจนเนอเรชั่น Y และคนเจนเนอเรชั่น Z. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์., *42(3)*(165), 1-18. https://cbsreview.acc.chula.ac.th/ViewArticle.aspx?ArticleID=68

พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burn out)* ของข้าราชการกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (*generation Y):* กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) การค้นคว้าอิสระ (ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)) -- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565.]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:307055

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, *2*(21). https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247221

พิมพ์พิศา คีรีพัฒนานนท์. (2561). การสำรวจคน *Generation Y* กับวัฒนธรรมการทำงานแบบราชการ เอกชน และสตาร์ทอัพ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิลัยพร ดอกมะขาม. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดการศึกษาไทย*4.0*. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/427/1/gs571130107.pdf

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อต่อคุณภาพการศึกษา ของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมตึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/269198/178487

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *9* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].]. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2212/1/57252321.pdf

รัตติพร พิทยะภัทร์. (2558). การศึกษาการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร A Study of Teacher Management of Tutoring Schools in Bangkok. *An Online Journal of Education*, *11*(4), 847-861. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/161430

รัตนาภรณ์ ผิวนวล, และ ดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพ แวดล้อม และ คุณภาพ ชีวิต ในการ ทำงาน ที่ มี ความ สัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพ ใน การ ปฏิบัติ งาน ของ วิศวกร โยธา ใน เขต กรุงเทพมหานคร. วารสาร วิจัย รำไพ พรรณี, *14*(1), 66-73.

รุ่งอรุณ สุขศรีวงษ์, และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, *3*(1), 1. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/edunmcj/article/view/3355

รุวิญา ถือสัตย์. (2560). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) --

มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/6839

ลักษิกา ถ้ำหิน, และ ภิรดา ชัยรัตน์. (2567). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, *11*(6), 112-122. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/277526

วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรณ์. (2567). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2567.]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/1522

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4196/1/RMUTT-175304.pdf

วัชริศ เจริญกุล, และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, *20*(1). https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/259401

วารี ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี สารนิพนธ์ (รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)) --มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6281/1/Fulltext.pdf

วาสนา ม่วงแนม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, *11*(2). https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/9203

วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562.]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3716/1/RMUTT-167592.pdf

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2567). ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/827

ศรัณย์ ประสาร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, *22*(2), 39-48. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247312/175975

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2566). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].]. https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4740/1/TP%20HOM.013%202565.pdf

สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *3*(2), 33-46. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246205

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. *2560 - 2579.* . https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2559). วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, *42*(2), 80-99. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/132106

สายสุณีย์ ตะเภาทอง, และ กฤษฎิ์ กิตติฐานัส. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, *6*(3), 346-362. https://doi.org/10.14456/jappm.2024.67

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. *2567*. https://spn2.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). คู่มือการปฏิบัติงาน. https://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0000506

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. .

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ *21*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ. https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. *2566- 2570*. https://www.opdc.go.th/content/ODA3OO

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.*2566-2568* https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/jarunka/Happyplan_2566-2568.pdf

สิริกานต์ แก้วคงทอง. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการภาครัฐสู่ระบบราชการ *4.0*. วิทยานิพนธ์ (ค.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563.]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7144/

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา ผลแสง, กิจพิณิฐ อุสาโห, . (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารการบริหาร การ

จัดการ และการ พัฒนาที่ยั่งยืน *2*(1), 83-98. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/issue/view/27

สุนันทา เชื่อมทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, *4*(2), 36-49. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/250483

สุปราณี ใบหมัด. (2564). ค่านิยมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูภายใต้ความหลากหลายของกลุ่มวัย ในบริบทวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา. *Journal of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus*, *32*(2). https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/242202/169550

สุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/2440

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต *1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. http://www.ir.sru.ac.th/handle/123456789/649

สุภาวดี โพธิ์เงิน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, *14*(2), 45-60.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม วิทยานิพนธ์ (ค.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2566.]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229211

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ (ปร.ด. (การบริหาร

การศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3105/1/59252920.pdf

อัจฉริยะ ทองพิมล. (2556). แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี *3*(1), 339-351.

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี, และ กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, *4*(1), 79-91. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252054

อาคเนย์ ถาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].]. http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/925/1/gs611130140.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล	ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์	อาจารย์ประจำสาขา วิชาการบริหาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.พรพิมล ธนะศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่ม นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ดร.ขวัญศิริ กันแตง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38,	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
56.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
64.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
66.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
69.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
70.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผู้วิจัย : นายสุรวิทย์ กลัดมี นิสิตปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เพื่อศึกษาความมุ่งหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขอแสดงความนับถือ
นายสุรวิทย์ กลัดมี
นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ระดับปริญญาตรี ( ) ระดับปริญญาโท ( ) ระดับปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

( ) ครูผู้ช่วย ( ) ครู ( ) ครูชำนาญการ

( ) ครูชำนาญการพิเศษ

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) 1 - 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี ( ) 11 – 15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

5. อายุ

( ) 20 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

( ) ขนาดเล็ก ( ) ขนาดกลาง ( ) ขนาดใหญ่

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถาม

5 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	**ข้อความ**	**ระดับปฏิบัติการ**				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบายแนวทางและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการวางแผนเชิงปริมาณโดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ ระยะเวลาของแต่ละกระบวนการ ตลอดจนเกณฑ์หรือระดับในการประเมินผลอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานสมรรถนะ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางและนำนโยบายการวางแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต					

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดสรรจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมทั้งในด้านสถานที่และช่วงเวลาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาคาดการณ์จำนวนครูตามตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตได้อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประชาสัมพันธ์ผ่านทุกช่องทาง เพื่อจัดหาครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ โดยกำหนดคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาครูโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบ มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผนและดำเนินกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมและเป็นระบบ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการคัดเลือกครูโดยใช้วิธีการทดสอบและ/หรือการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ					
11	กระบวนการทดสอบและสัมภาษณ์ดำเนินการอย่างโปร่งใสและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อให้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
16	การพัฒนาบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลหรือประเมินหลังการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตของครู					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษประจำปีช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน					

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสามารถสร้างความพึงพอใจในสภาพการทำงานให้แก่ครู					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานพอเพียงต่อการดำรงชีวิต					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความมั่นคงและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครู					
27	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูและบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูและได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาการมอบหมายงานภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถของครูแต่ละคน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างสม่ำเสมอ					

การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสถานศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
34	ครูในสถานศึกษามีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดูแลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาท่านส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษานโยบายหรือแนวทางในการดูแลครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาท่านให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจของครู					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถาม

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	**ข้อความ**	**ระดับปฏิบัติการ**				
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่นและสมบูรณ์					
2	ท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจากผู้บริหารหรือระบบงานในองค์กร					
3	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานสำเร็จได้ในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนทำให้สำเร็จลุล่วง					
5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
6	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
7	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
9	ท่านรู้สึกว่าการพัฒนาและสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง					
10	ท่านได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน					
11	สถานที่ทำงานของท่านความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
12	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขได้รับการยอมรับและพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน					
13	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน					
14	ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา					
15	ท่านมีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กร					
16	ท่านมีความผูกพันกับองค์กร					
17	ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินแนวทางนโยบายการบริหารงานและการดูแลครูของผู้บริหารในองค์กรนี้					
18	ท่านรับรู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานที่องค์กรยึดถือ					
19	ครูในองค์กรปฏิบัติตนโดยใช้ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน					
20	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
21	ท่านแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2						
ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
22	ท่านคิดว่าทีมงานขององค์กรสามารถร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่น มีเป้าหมายเดียวกันขององค์กร					
24	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ตามความเหมาะสม					
25	ท่านสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
26	ท่านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
27	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตหรือการทำงาน					
28	ท่านมีความมั่นใจในการเรียนรู้หรือทดลองใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ด้วยตนเอง					
29	ท่านใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ หรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ					
30	ท่านมองว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/904 **วันที่** 8 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุรวิทย์ กลัดมี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุธาสิโนบล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 182 2992

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายสุรวิทย์ กลัดมี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1277

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์

เนื่องด้วย นายสุรวิทย์ กลัดมี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายสุรวิทย์ กลัดมี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 096 182 2992

ที่ อว 8718/1277

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เนื่องด้วย นายสุรวิทย์ กลัดมี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวพรพิมล ธนะศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายสุรวิทย์ กลัดมี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 096 182 2992

ที่ อว 8718/1277

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง

เนื่องด้วย นายสุรวิทย์ กลัดมี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวขวัญศิริ กันแตง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายสุรวิทย์ กลัดมี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 096 182 2992

ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายสุรวิทย์ กลัดมี

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC- 682397

รายการเอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2568
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2568
3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2568
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2568
5. ประวัติผู้วิจัย	

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 30 ตุลาคม 2568
วันที่หมดอายุ : 29 ตุลาคม 2569

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)
ประธานคณะอนุกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17
โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590

AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2
Principal investigator: Mr. Surawit Kladmee
Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University
Protocol code: SWUEC-682397
Documents approved:

1.	Submission form	version no. 2 date 7 October 2025
2.	Full research proposal	version no. 1 date 7 July 2025
3.	Participant information sheet and consent form	version no. 1 date 7 July 2025
4.	Questionnaire/data collection form	version no. 1 date 7 July 2025
5.	Investigator's biography	

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 30/10/2025
Date of expiration: 29/10/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)
Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Devision
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakhanarinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590

ประวัติผู้เขียน