



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี
The Relationship Between Human Capital Management and Job Motivation
of Teachers in Ratchaburi Provincial Office of
the Non-formal and Informal Education

นันทวล คำปลื้ม¹, พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทุนมนุษย์ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรีและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ พารามิเตอร์ที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทุนมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : การบริหารทุนมนุษย์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี,
e-mail : nim_jb_2012@hotmail.com.

² อาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
e-mail : aj-TIP@hotmail.com.



Abstract

This research aimed was to study 1) the level of human capital management and 2) the level of job motivation of teachers in Ratchaburi Provincial office of the Non-formal and Informal education 3) the relationship between human capital management and job motivation of teachers in Ratchaburi Provincial office of the Non-formal and Informal education.

The population in this study included 127 teachers in Ratchaburi Provincial office of the Non-formal and Informal education. This research used the questionnaire which was performed to choose 5 kinds of measurement such as percentage, the parameter, were percentage, mean, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1) humancapital management and 2) job motivation of teachers in Ratchaburi Provincial office of the Non-formal and Informal education were high level. 3) the relationship between human caption management and job motivation of teachers in Ratchaburi Provincial office of the Non-formal and Informal education found that correlation as high level were statistically significant at the .01

Keywords : Human Capital, Job Motivation

บทนำ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี จากประเด็นปัญหาการลดกำลังคนภาครัฐ โดยรัฐกำหนดให้ปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2550 เกิดโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดหรือโครงการเออร์ลี่ รีไทร์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2551) เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู สำนักนายกรัฐมนตรีได้ประกาศระเบียบว่าด้วยพนักงานราชการชั้น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2547) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จ้างพนักงานราชการทำหน้าที่ครูผู้สอนแทนอัตราข้าราชการครูที่เกษียณอายุ

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้าง การผลิต การให้บริการ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทักษะที่ติดตัวหรือรึ้น และแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเลือกนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้



สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้บริหารจัดการทุนมนุษย์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ. 2548-2556 โดยกำกับดูแลครูในสังกัด ได้แก่ พนักงานราชการครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบ พนักงานราชการครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบล เป็นต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษตามอัธยาศัยให้กับประชาชนทั่วไป การพัฒนาครูดังกล่าว ใช้รูปแบบการฝึกอบรม สัมมนา และส่งเสริมให้ครูเข้าเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มคุณวุฒิเพื่อให้พนักงานราชการดังกล่าวได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ ซึ่งพนักงานราชการดังกล่าวควรได้รับตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พุทธศักราช 2547 (หน้า 5) หมวดที่ 2 ว่าด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ. 2552, พ.ศ.2554 (ฉบับที่ 2) และ พ.ศ. 2556 ว่าด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานราชการครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีภาระงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย เช่น สอนการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาต่อเนื่องเพื่อการมีงานทำ จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตให้กับประชาชน จัดกิจกรรมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษตามอัธยาศัย เป็นภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนในชั้นเรียน การจะให้ครูคงอยู่ในงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการสร้างผลการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการนำความรู้ทักษะที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี โดยใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอส์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดภาวะพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้เกิดภาวะไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนโอกาสและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานและนโยบายการบริหารงาน โดยเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครูมาเป็นตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ สร้างขวัญ กำลังใจ และ



เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดราชบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทุนมนุษย์ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบลและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 127 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี โดยสอบถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน



การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า 0.96 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่เป็นพนักงานราชการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน ณ ศูนย์ศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวงและอำเภอธัญบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2553) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สุดท้ายดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้ง ก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 10 แห่งในเขตจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นประชากร ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์คำนวณหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับในการบริหารทุนมนุษย์ ของสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อทราบระดับปฏิบัติในการบริหารทุนมนุษย์ของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี



3. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 66.14) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 35.43) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.70) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 34.65) และมีตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษาเป็นครู กศน.ตำบลมากที่สุด (ร้อยละ 55.91)

ตอนที่ 2 พบว่า การบริหารทุนมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.51$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติอันดับสูงสุด ได้แก่ การบริหารทุนมนุษย์ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\mu = 0.47$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาได้แก่ การบริหารทุนมนุษย์ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.60$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติอันดับต่ำสุด ได้แก่ การบริหารทุนมนุษย์ด้านการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.61$)

ตอนที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.43$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.55$) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.77$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์ (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) ของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($\rho = 0.76^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($\rho = 0.77^{**}$) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y_{tot}) กับการบริหารทุนมนุษย์ด้านการประเมินผล



การปฏิบัติงาน (X_3) รองลงมา ($\rho = 0.64^{**}$) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y_{tot}) กับการบริหารทุนมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (X_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดที่สุด ($\rho = 0.54^{**}$) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y_{tot}) กับการบริหารทุนมนุษย์ด้านการสิ้นสุดสัญญาจ้าง (X_5)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทุนมนุษย์ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เป็นผลมาจากการที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2553 โดยปรับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงานราชการทั้งหมดประเทศ 8,672 คน ซึ่งสอดคล้องกับประกาศสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง การปรับลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการ (2553) ทำให้ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ได้รับการปรับเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการทั้งหมด จึงมีความมั่นคงในงานและมีสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจน โดยดำเนินการตามแนวปฏิบัติเรื่องการทำสัญญาจ้างของพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. 2552 นอกจากนี้ยังได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552 ซึ่งสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดสิทธิในการลาของพนักงานราชการไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) รวมถึงสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และได้พิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานราชการอย่างยุติธรรม โดยการปรับขึ้นเงินเดือนตามครุตามบัญชีเงินเดือนของพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2555 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2556 ให้พนักงานราชการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556) สำหรับด้านการให้ความรู้เรื่องการรักษาวินัย การรับโทษทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของพนักงานราชการ มีการปฏิบัติมากที่สุด เป็นผลมาจากการที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้พัฒนาทุนมนุษย์ โดยการจัดอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูการศึกษานอกระบบ ให้ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานราชการ ตามที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี



ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ (สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547) นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้กำหนดรูปแบบการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจนตั้งแต่แรก จึงมีผลถึงการปฏิบัติในเรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยมีการจัดทำเอกสารสัญญาจ้าง กำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้างที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติจริง (ตั้งสำเนาแบบฟอร์มสัญญาจ้างในภาคผนวก ง) ผลจากการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ ตาลพิพัฒน์ (2553) ที่ได้ศึกษาตัวชี้วัด การบริหารทุนมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่ามี 5 องค์ประกอบและองค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การกำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์และมีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ที่ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านที่ 4 ได้แก่ การบริหารผลการปฏิบัติงานและพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง โดยการทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรม

2. ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับปฏิบัติมาก ยกเว้นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน มีระดับการปฏิบัติปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี แม้จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา จันทโรดร์ (2551) ที่พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ อุดมชัย (2552) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยมาศ ทับทิม (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจูนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยด้านรายได้ เป็นด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และชญัญช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า ด้านปัจจัยเกื้อหนุนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านเงินเดือนมีการปฏิบัติน้อยที่สุดเช่นกัน สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านที่ครูมีแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ



เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันในการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของครู สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1987) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของตนเองและอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพิกนิล (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัทธิบ พบว่าด้านความเจริญก้าวหน้า สถานศึกษาได้ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูได้มีส่วนร่วมสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และครูได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองชลบุรี พบว่าด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาพยายามส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านที่ท่านและผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานและกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ลำดับแรก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ และงานวิจัยของบงกชธร เพิกนิล (2550) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัทธิบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ลำดับแรก คือ การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี เหลืองอุดม (2553) ที่พบว่าแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านครูมีอำนาจและหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาได้ให้อิสระในการทำงานแก่ครูในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสถานศึกษาจะมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการทำงาน จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในระดับมาก จากการศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการทำงาน คือ สภาพของการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายการบริหาร จากการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านสถานศึกษาของท่านมีนโยบายการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม เป็นผลมาจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการจัดการศึกษานอกระบบที่มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายซึ่งระบุไว้ในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดด้านสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใช้อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาได้ให้อิสระแก่ครูในการใช้ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน การศึกษานอกระบบและจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยมาศ ทับทิม (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรี พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าด้านที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านดำเนินการ เป็นผลมาจากการที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ได้มอบรางวัลให้กับครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี และได้ส่งเสริมให้ครูได้รับการเสนอชื่อเข้ารับรางวัลในระดับที่สูงขึ้นไป และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยมาศ ทับทิม (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาด้านที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านท่านได้รับการยอมรับจากนักศึกษาและสังคมด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมตาม



ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ในเรื่องการประสานการทำงานกับภาคีเครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น สร้างพันธมิตรในการจัดการศึกษานอกระบบ ทำให้เกิดการยอมรับในผลการดำเนินงานและครูได้รับการยอมรับนับถือจากนักศึกษาและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สอง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผลวิจัยพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่จัดการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ แซ่โก (2551) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน จากการวิจัยพบว่า ด้านที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถเป็นผลมาจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีลักษณะการทำงานที่ให้อิสระในการทำงาน โดยการมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์มากกว่าวิธีการปฏิบัติ จึงทำทลายความสามารถของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ยอดคงดี (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี ผลจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการบริหารทุนมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารทุนมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการบริหารทุนมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ซึ่งทั้งสองด้านมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน คือ เป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1943) เรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพที่ต้องได้รับการตอบสนองก่อนเป็นลำดับแรก จึงจะพัฒนาไปสู่ความต้องการในขั้นต่อไป อนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ, 2554) เป็นการนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ การที่สถานศึกษาบริหารทุนมนุษย์ตามประกาศดังกล่าว จึงมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1987) ที่กำหนดปัจจัยจูงใจเป็นเรื่องของการสร้างความพึงพอใจในงาน และปัจจัยเกื้อหนุนที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน การมีชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มากหรือน้อยเกินไป และสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1943) เมื่อมนุษย์ได้รับแรงจูงใจขั้นพื้นฐานแล้ว จะเกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นไป การมีปฏิสัมพันธ์และผูกพันกับบุคคลอื่นเป็นความต้องการได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อการบริหารทุนมนุษย์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 มีการกำกับไว้ด้วยวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้งการคงอยู่ในระบบพนักงานราชการต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีถึงดีมาก จึงจะได้รับการยอมรับของสังคม จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์กันขึ้น

สอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีความรับผิดชอบและมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1943) คือ ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self-Actualization) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักทิพภา ศรีสว่าง (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าปัจจัยกระตุ้นลำดับแรกของการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จของงานมีความภาคภูมิใจในตัวเอง ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ก่อให้เกิดชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน และรายได้ที่มั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร เนียมแดง (2552) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ ด้วยองค์ประกอบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ คือ



1. ด้านการบริหารทุนมนุษย์ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านอยู่แล้ว เป็นผลดีต่อทางราชการ ควรมีการจัดทำคู่มือการดำเนินงานของพนักงานราชการเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานเป็นแนวเดียวกันต่อไป

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี ควรกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์ในการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ให้กับครู เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับครู และควรกำหนดวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูจากผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น กำหนดชนิด ประเภทของครูดีเด่นที่เป็นแบบอย่างให้หลากหลาย มีการจำแนกรางวัลออกเป็นหลายประเภท เพื่อให้ครูได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมากขึ้นสำหรับด้านปริมาณงานจัดการเรียนการสอน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าการบริหารทุนมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเกือบทุกด้าน จึงควรแจ้งให้ครูทราบเงื่อนไขและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ควรมีการศึกษารูปแบบนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หรือมีความรักผูกพันในองค์กร

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ 3 พ.ศ. 2553”. (ออนไลน์).

สืบค้นวันที่ 22 กันยายน 2556 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>.

จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยญาณุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง*.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). **“การแปรผลเพื่อรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนแบบมาตราส่วนประมาณค่า”.** (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 14 เมษายน 2556 <http://www.watpoon.com>.
- ปิยมาศ ทับทิม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี.
- พิทักษ์ อุดมชัย. (2552). **หน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรพร เนียมแดง. (2552). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา จันทร์โคตร. (2551). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมภาพ แซ่โก. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ ตาลพิพัฒน์. (2553). **การศึกษาตัวชี้วัดการบริหารทุนมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2547). **“ระเบียบว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547”** (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opm.go.th/>



- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2552). **“คำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2552). **“หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. 2552”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2554). **“การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2554). **“คำตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2554). **“คำตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 19 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2555). **“คำตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2556). **“คำตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2554). **“สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ. (2554). **“แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย. (2551). **“แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2555)”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 20 มีนาคม 2555 จาก <http://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). **คู่มือครู กศน. ตำบล**. กรุงเทพฯ : กิจอักษร.
- สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2553). **“มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการปรับลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการ”**. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 25 มกราคม 2556 จาก <http://www.cabinet.soc.go.th>.
- อุทัย ยอดคงดี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3**. (ออนไลน์). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



- Herzberg, F. (1987). “*One More Time : How Do You Motivate Employees*”.
Harvard Business Review 65. (September-October 1987) 102-109.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. The United States of America : Scott,
Foresman.
- Maslow, H.A. (1943). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York, NY : Harper
and Row.