

**ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**

ชนินทร์ ทับเปลี่ยน¹

Retrieved 12-07-2024;

Revised 18-08-2024;

Accepted 28-08-2024;

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพรรณนาอุปสรรคและแนวทางแห่งความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (2) เพื่อระบุปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 6 คน และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามเชิงลึกด้วยคำถามแบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า (1) ความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ นั้น มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้จำกัด โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่ง ผูกพันด้วยวุฒิทางการศึกษา ทำให้ไม่สามารถครองตำแหน่ง ระดับสูงได้ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ระบบการประเมินยังคงมีระบบอุปถัมภ์ (2) ปัจจัยที่มีผลสำหรับความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ และด้านการเข้าศึกษาในสาขาวิชาที่หน่วยราชการอื่น ๆ มีความต้องการในทุกระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ที่อยู่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 264 หมู่ 2 ถ.ศิริธยา ต.ธงชัย อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

อีเมล: chanin.hr1@gmail.com

Affecting Factors of Career Path Development; Non Education Degree Officials Attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1

Chanin Thaplian¹

Abstract

Affecting factors of career path development; non education degree officials attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1 This research aimed to (1) describe opportunity and barrier of career path development; officials attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1. (2) to identify Affecting factors of career path development; non education degree officials attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1. This was qualitative research, Key informants were 7 executive and official attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1. Data collection employed In depth Interview. Findings were as follows; (1) opportunity and barrier of career path development; officials attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1 was Royal decree of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1, that defined qualification of executives must be Educational degree. (2) Affecting factors of career path development; non education degree officials attached to Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1 were satisfaction of executives official and customers, the best solution was keep on study in optimum curriculum and transfer to another division.

Keywords: Affecting factors career path, development non education degree officials, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Human Resources Operations Specialist Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

Address: Phetchaburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, 264 Moo 2, Kirirathaya Road, Thongchai Subdistrict, Mueang District, Phetchaburi Province 76000

E-mail: chanin.hr1@gmail.com

บทนำ

ตามความใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง มาตรา 38 กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง (1) ครูผู้ช่วย (2) ครู มีในหน่วยงานการศึกษาได้ (3) อาจารย์ (4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (5) รองศาสตราจารย์ (6) ศาสตราจารย์ มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง (1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีในสถานศึกษา (3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (5) รองอธิการบดี (6) อธิการบดี มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนในระดับปริญญา และ (7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ค. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ (1) ศึกษานิเทศก์ (2) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล

นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น

โดยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้น่ากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย กลุ่มงานต่าง ๆ จำนวน 10 กลุ่ม และสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 118 แห่ง มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานประกอบไปด้วยตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

จากการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีหลายประเภท ได้แก่ ครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ทุกประเภทล้วนเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547

เหมือนกัน แต่ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) กลับไม่ได้รับการดูแลที่เท่าเทียมกัน เหมือนกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(สำนักงาน ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และศึกษานิเทศก์ ใช้อัตราการรับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2558 เหมือนกับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา แต่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) กลับให้นำบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งที่เป็นข้าราชการประเภทเดียวกัน ทำให้มีการเรียกร้องจากสมัชชาบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2556 คือการแก้ไขมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ใช้เงินเดือนตามบัญชีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศ และครู ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่วนในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพก็มีความแตกต่างอีกเช่นกัน กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ สามารถมีความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ทุกเลขที่ตำแหน่ง ในขณะที่ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีข้อจำกัดในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้เพียงบางเลขที่ตำแหน่งเท่านั้น ตามกรอบอัตรากำลังตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความก้าวหน้าได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ เพียง 9 เลขที่ตำแหน่งเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งอื่นที่สามารถก้าวหน้าได้ถึงระดับเชี่ยวชาญ ได้ถึง 1200 เลขที่ตำแหน่งอีกทั้งเรื่องเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่วิทยฐานะชำนาญการขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะ และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งต่างกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จะต้องมียกระดับชำนาญการพิเศษ เท่านั้นที่จะได้รับค่าตอบแทนเพียง 3,500 บาท ซึ่งเท่ากับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงต้องการจะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ว่าบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (2) ดังกล่าวมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตนเอง ทั้งในเรื่องการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ของส่วนราชการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาอุปสรรคและแนวทางแห่งความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อระบุปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ Herzberg ได้ทำการศึกษารื่องของการจูงใจโดยเสนอว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ (ประดัลภ์ ปัทมพลังกูร, อ้างใน ดวงพร อุไรวรรณ, 2558) 1) Motivation Factors (ปัจจัยจูงใจ) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความชอบและรักในงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยประเภทนี้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) Maintenance Factor (ปัจจัยการดำรงรักษา) หรือ Hygiene factor (ปัจจัยอนามัย) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในพื้นที่ของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

Maslow (1970) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เห็นว่าความต้องการของบุคคล จัดแบ่งเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง ดังนี้ 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) 4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) 5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด

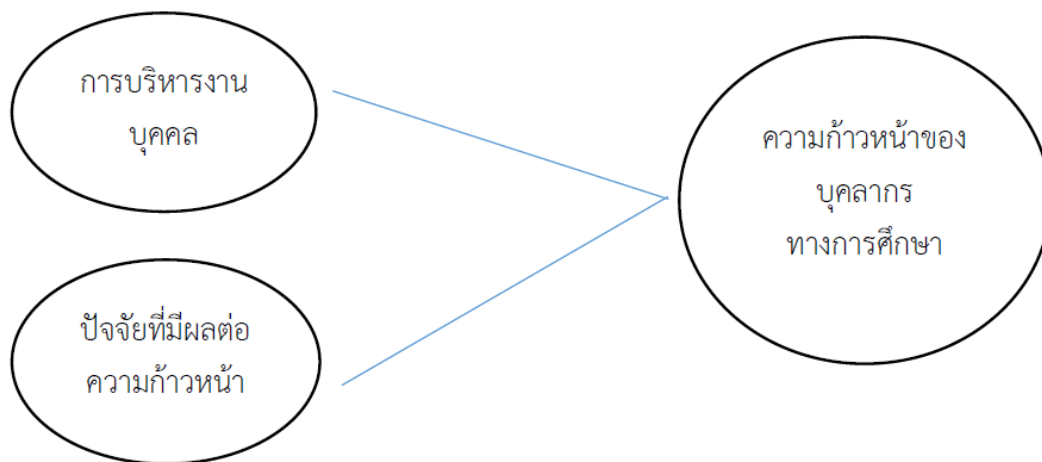
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2547, น. 18-20, น. 164-171) ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารงานบุคคลมีหลักปรัชญาในการดำเนินงานอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ 1) ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยอำนาจสิทธิ์เด็ดขาด ของผู้บริหารซึ่งจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมในการนำมาใช้บริหารจัดการองค์การ โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบอุปถัมภ์

หลักการสำคัญของระบบคุณธรรมมี 4 ประการคือ (ชลิดา ศรมณีและพูนศรี สงวนชีพ, 2526, น. 39) 1.1) หลักความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร ที่เข้ามาทำงานในองค์กรทุกคน ได้รับความเท่าเทียมกันสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตรงกับความต้องการ 1.2) หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากรการบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมาย และการเลื่อนขั้น โดยยึดหลักความสามารถของบุคคลมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 1.3) หลักความมั่นคงในอาชีพการงานตำแหน่งหน้าที่ (Security on tenure) หมายถึง การให้หลักประกันหรือคุ้มครองสำหรับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร 1.4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในองค์กร และผู้บริหารมีหน้าที่ในการดูแลองค์กรให้ปลอดจากอิทธิพลทางการเมืองซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำลายการบริหารองค์กรโดยระบบคุณธรรม 2) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเหตุผลทางการเมือง และความพึงพอใจส่วนบุคคลมาใช้ในการตัดสินใจ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นหลักการที่ตรงกันข้ามกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบคุณธรรม หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้ (เศรษฐชัย ชัยสนิทและมาลัย ม่วงเทศ, 2554, น. 35 - 37) 2.1) หลักการสืบสายโลหิต เป็นการให้ความสำคัญทางสายโลหิตมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจรับบุคลากรเข้ามาทำงาน การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง 2.2) หลักการความพึงพอใจเป็นพิเศษ โดยเลือกบุคคลที่มีความใกล้ชิดหรือเป็นบุคคลที่โปรดปรานเป็นพิเศษ 2.3) หลักการแลกเปลี่ยนเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ เบญจา สวัสดิโอ (2539, น. 17-18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้ 1.1) การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงาน จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน 1.2) การเลื่อนตำแหน่ง มี 3 ลักษณะ คือ 1.2.1) การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ โดยการเลื่อนในระดับควบนี้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปีในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย 1.2.2) การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง 1.2.3) การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการโดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 1.3) การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานเมื่อบุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว 1.4) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า 2) ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงาน ดังนี้ 2.1) ด้านจิตใจผู้ปฏิบัติงานต้องมีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างสุดความสามารถให้งานออกมาดีที่สุด 2.2) ด้านความรู้ทางด้าน

วิชาการ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ 2.3) ด้านการใฝ่หาความรู้ ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน 2.4) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้งานที่ตนเองปฏิบัติ งานในกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง/สำนัก และงานในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดในภาพรวม และรวมไปถึงรู้เป้าหมายของหน่วยงาน 2.5) การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ 2.6) ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงาน จะต้องมีความทักษะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความถนัดของผู้ร่วมงาน 2.7) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือต้องมีสำนึกกว่าข้าราชการ คือ ผู้รับใช้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต 2.8) มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ 2.9) มีความรับผิดชอบต่องานที่และต่อผลของงาน 2.10) เป็นผู้มีระเบียบวินัย 2.11) มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง 2.12) มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง 2.13) มีความสามารถในการประสานงาน 3) คุณภาพการทำงาน คุณภาพการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ได้แก่ 3.1) การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน 3.2) การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน 3.3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อขอความร่วมมือและเพื่อให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ 3.4) การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรับทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป 3.5) การริเริ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น 3.6) การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 6 คน และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากการวิเคราะห์แก่นสาระ ความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยเน้นองค์ประกอบของความก้าวหน้าในการรับราชการตาม หลักการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคลตามหลักระบบคุณธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน เน้นการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน เริ่มจากการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่อ้างอิงจากระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ปัญหาความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) แม้ว่าจะกระบวนการสรรหาจะสอดคล้องกับหลักการตามหลักระบบคุณธรรม แต่ด้านความก้าวหน้ามีปัญหาคือโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์การไม่ได้ระบุให้บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ให้สามารถได้รับการเลื่อนระดับไปสู่ขานัญการพิเศษได้ในปริมาณที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ส่วนทาง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ในระบบการบริหารงานบุคคล มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาโดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัญหาอย่างแน่นอนแต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้แสดงออกจนสามารถสังเกตได้อย่างชัดเจนเนื่องจากกังวลในผลกระทบที่จะตามมา ด้านการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

จากคำให้สัมภาษณ์ พบว่า มีร่องรอยแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่มาจากโครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์และกฎระเบียบ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้น ส่งผลขัดแย้งต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

จากการวิเคราะห์แก่นสาระ พบว่า ความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินั้น มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา อื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไว้อย่างจำกัด โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นผูกพันด้วยวุฒิทางการศึกษา ทำให้ไม่สามารถครองตำแหน่ง ระดับสูงได้ ส่งผลอย่างขัดแย้งต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านการพิจารณาความดีความชอบผลการดีความพบว่ามี ปัญหาที่ซ่อนอยู่เป็นลักษณะระบบอุปถัมภ์ ที่เน้นคุณค่าของบุคคลที่เป็นบุคคลที่เป็นลูกน้องญาติมิตรและเครือข่าย แม้ว่าจะมีระเบียบปฏิบัติและระบบการประเมิน แต่ระบบอุปถัมภ์ ไม่เคยหมดไปจากหน่วยงานราชการของประเทศไทย

ปัจจัยที่มีผลสำหรับความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการครองตน ผลการสัมภาษณ์สามารถ สรุปได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในมุมมองของระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ที่ไม่อาจแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ในระบบราชการของประเทศไทยหรือทุกประเทศในโลก เนื่องจากคนยังมีกิเลส ปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ จัดว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บังคับบัญชาที่ส่วนมากจะเป็นบุคคลในยุคหลังสงครามเวียดนามที่ยึดติดระบบเจ้าขุนมูลนาย ค่อนข้างมากและระบบราชการของประเทศไทยยังขาดการตรวจสอบในเรื่องดังกล่าว และมักจะปรากฏเสมอในสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ ปัจจัยด้านการศึกษา มีผลอย่างมาก เพราะการศึกษาต่อ เช่น ปริญญาโท หรือปริญญาตรีสาขาอื่น เพราะจะช่วยลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และอาจเปลี่ยน สาขาการรับราชการได้ เป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้น้ำหนักมากในการให้สัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์แก่นสาระ พบว่า ปัจจัยที่มีผลสำหรับความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ จัดว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา โดยเนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่ส่วนมากจะเป็นบุคคลในยุคหลังสงครามเวียดนาม ที่ยึดติดระบบเจ้าขุนมูลนาย ค่อนข้างมากและระบบราชการของประเทศไทย ยังขาดการตรวจสอบในเรื่องดังกล่าว และในปัจจุบันความต้องการการบริการของผู้มาติดต่อราชการ มีอยู่ในระดับสูง สิ่งใดที่รบกวนแม้แต่เล็กน้อยก็ไม่พอใจและมักใช้สื่อในการโจมตีเพื่อให้เสียหายเสมอ ปัจจัยเดียวที่มีผลในเชิงบวก ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ การเข้าศึกษาในสาขาวิชาที่ หน่วยงานราชการอื่น ๆ มีความต้องการในทุกระดับการศึกษา

การสังเคราะห์แนวทางการก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ด้านการปฏิบัติราชการ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรที่จะปฏิบัติราชการ ตามระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน และคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ของการบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อใดที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถขอความเป็นธรรมตามระบบ ได้ เนื่องจากปัจจุบันการบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนที่ข้าราชการทุกระดับ ต้องปฏิบัติตาม

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทางเลือกที่ดีที่สุด ได้แก่ การเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาที่เหมาะสมและการปรับย้ายไปสู่หน่วยงานที่มีความต้องการตรงกับสาขาวิชาการที่ศึกษามา เพราะจากผลการสัมภาษณ์แสดง ชัดเจนว่า สามารถก้าวหน้าได้ระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยงานราชการมีความจำเพาะที่มากเกินไป และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชการ เน้นที่ job specificationมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้พิจารณาขีดความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร

ด้านการครองตน บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรเน้นการครองตน ในด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างแรงจูงใจให้รักความก้าวหน้า จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สอดคล้องกับ สิทธิกร สุทธิประภา (2021) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) น้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.83 สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สอดคล้องกับงานของ บังอร โกศลปริญญานันท์ และพรณี ศรีวานิชย์พุฒิ (ม.ป.ป.) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยการมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านปัจจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แนวทางการความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สอดคล้องกับ อมรเทพ คำเพชร (2554) พบว่า ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่วนราชการควรหาแนวทางปรับโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษา สามารถมีแนวทางรับราชการที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและความสามารถ โดยไม่ต้องยึดติดกับคุณวุฒิทางการศึกษาจนไม่อาจใช้สมรรถนะที่มีอยู่

2. ส่วนราชการควรปรับปรุงการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันและสอดคล้องกับการเติบโตในหน้าที่การงานของแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง

3. ส่วนราชการควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเดือนของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้เป็นไปตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่ระเบียบของข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

4. ส่วนราชการควรปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) และเพิ่มมาตรฐานวิทยฐานะให้กับบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น เพื่อความเข้าใจในการศึกษาในครั้งต่อไป

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กับการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาถึงปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ นอกจากปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดของข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบความแตกต่างในความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

- ชลิดา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2547). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บังอร โกศลปริญญานันท์ และพรณี ศรีวานิชย์พุมิ. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. เข้าถึงได้จาก https://app.northbkk.ac.th/research/_themes/downloads/abstract/1571136390_abstract.pdf, กรกฎาคม 2566.
- เบญจา สวัสดิโอ. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร อุไรวรรณ. (2558). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (23 ธันวาคม 2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 121/ตอนพิเศษ 79 ก หน้า 22.
- เศรษฐชัย ชัยสนธิ และมาลัย ม่วงเทศ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โสภณ.
- สิทธิกร สุทธิประภา และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อมรเทพ คำเพชร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครู ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก*. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม* มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), หน้า 100 – 112.
- Herzberg, B. M. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.