

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม
โรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*
THE PERSONNEL MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL
INSTITUTION AFFECTING TEACHERS ' MOTIVATION FOR SCHOOL
GROUP EDUCATIONAL EFFICIENCY PROMOTION NETWORK 4, UNDER
THE OFFICE OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

พรรณี น่วมสินวน¹ และ นันทวัช นุนารณ²

Phanni Nuamsinuan¹ and Nanthawat Nunart²

¹⁻² ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา¹

Master of Education in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University¹

Corresponding Author's Email : S64561802014@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 148 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก 4) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผล

* Received 19 March 2026; Revised 2 April 2026; Accepted 17 May 2026

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจํารักษาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู, กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4

Abstract

This research aims to: 1) study The personnel management of the educational institution affecting teachers 2) study the motivation of teachers in schools 3) study the relationship between personnel management of educational institutions and the motivation of teachers in schools 4) study the impact of personnel management on the motivation of teachers The sample group consisted of 148 administrators and teachers. The sample size is determined using tables of Craigsy and using stratified random sampling by position. The research instrument used was a questionnaire with an IOC value of 1.00 for all items. sample group was selected by simple random sampling using lottery. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .950 The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiplicative regression.

The research results found that 1) personnel management of educational institutions in the 2) the motivation of teachers in the schools has an overall average value at a high level. 3) the relationship between personnel management of the educational institution and the motivation of teachers in the schools has a correlation coefficient of 0.752, which is related in the same direction and has a high positive relationship with statistical significance at the .01 level. 4) the personnel management of the educational institution that affects the motivation of teachers in the schools Performance Appraisal, personnel maintenance and workforce planning .

Keywords: Personnel Management, Teacher Performance Motivation , group educational efficiency promotion network 4

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งให้มีพัฒนาการศึกษาให้คนไทยทุกวัยมีทักษะรอบด้านและพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ และเป้าหมายความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับผู้เรียน และให้ผู้สนใจให้เข้ามาศึกษาเพื่อสร้างประโยชน์ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนแสวงหาเพื่อนำไปใช้ในชีวิต การทำงาน และสร้างความสำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลต่อสังคมโลกอย่างมาก ผู้คนต่างมุ่งมั่นค้นหาแหล่งความรู้และคาดหวังที่จะค้นพบตนเองผ่านการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทสำคัญตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการด้านต่าง ๆ พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน กำกับติดตามประเมินผล ระดมทรัพยากร สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และจัดระบบประกันคุณภาพภายใน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568)

กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้มีความสำคัญกับความ ต้องการ ความก้าวหน้าของครูอย่างแท้จริง จะเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการลงทุนในการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเหมาะสมจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของชาติในระยะยาว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการศึกษา การสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทุ่เม่ในการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว การให้ความสำคัญและดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจัง จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าเพื่ออนาคตของสังคมจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู จากโรงเรียน กลุ่มการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1 รวมทั้งสิ้น 240 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูในกลุ่มการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 รวม 148 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.952 แบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูกลุ่มการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามในรูปแบบ Google ฟอรมผ่านช่องทางระบบจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเขตพื้นที่ (ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ E-Office) ให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งช่วงคะแนนเป็น 4.51–5.00, 3.51–4.50, 2.51–3.50, 1.51–2.50 และ 1.00–1.50 ซึ่งแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือมากที่สุด , มาก , ปานกลาง , น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	n = 148			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.50	0.56	มาก	2
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.58	0.53	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.42	0.58	มาก	4
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.42	0.60	มาก	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.45	0.56	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.47	0.57	มาก	

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X}=4.58$) มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.50$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.45$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.42$) และ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=4.42$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายตามลำดับ

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 148			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.44	0.57	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.42	0.58	มาก	3
3. ด้านความก้าวหน้า	4.46	0.47	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.44	0.54	มาก	

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.47$) มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.44$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y _{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.000					.594**	มาก
X ₂	.665**	1.000				.515**	ปานกลาง
X ₃	.572**	.650**	1.000			.601**	มาก
X ₄	.535**	.520**	.688**	1.000		.680**	มาก
X ₅	.633**	.600**	.657**	.606**	1.000	.710**	มาก
X	-	-	-	-	-	.752**	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.752 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r_{x5y}=0.710$) รองลงมา ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($r_{x4y}=0.680$) การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($r_{x3y}=0.601$) การวางแผนอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก ($r_{x1y}=0.594$) และสุดท้าย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y}=0.515$)

ตารางที่ 4 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	การบริหารงานบุคคล				
	b	SEb	β	t	p-value
ค่าคงที่	0.782	0.261		2.999	0.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน X_5	0.377	0.069	0.397	5.430	0.000
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร X_4	0.285	0.054	0.358	5.340	0.000
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง X_1	0.159	0.073	0.151	2.191	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X_5 X_4 และ X_1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.377 0.285 และ 0.159 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.397 0.358 และ 0.151 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 60.70

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามลำดับ สอดคล้องกับ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2565) การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิรณัฐ กล้าหาญ (2567) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วีระชัย รูปเรือง (2565) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การ

บริหารงานบุคลากรตามหลัก ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงาน สำหรับผู้บริหาร แรงจูงใจช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของบุคลากร แรงจูงใจช่วยตอบสนองความต้องการและสร้างความเป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ทুমเทในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคลากร ส่งเสริมความพยายาม และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ ศรีณย์ ประสาร (2566) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการทำงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะพาองค์กรไปตามเป้าหมายได้ โดยต้องอาศัยการที่จะต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กรชนก ทัพโยธา (2567) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นฤมล ศาลาคราม (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอน เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา

1.2 จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การสร้างแรงจูงใจให้ครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยอมรับและชื่นชม ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้เห็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเชิงประจักษ์

2.2 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิจัยมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชมจิรา กุลขำ. (2565). การดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(2), 53 - 68.
- คณิต สุขรัตน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(4), 114-132.

- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2565). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5 (1), 133-146.
- สายสุณีย์ ตะเถาทอง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6(3), 346-362
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิดา วงศ์ขารี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). Applied psychology in talent management. Sage publications.
- Chan, P. (2009). School financial management: Theory and practice. Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), 227-268.
- Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). Pearson Education.
- Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1983). Personnel/ Human Resource Management. Illinois: Irwin.