



การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
Personnel Management That Affects Teachers' Work Motivation
in School Under Nakhon Pathom Primary Educational Service
Area District Office 2

¹ศิริลักษณ์ สมพงษ์ ²พระศรีวิจิราวาทิ

¹Sirilak Sompong ²Phra Srivajiravati

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2} Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: sirilak943@gmail.com

Received December 5, 2024; Revised December 30, 2024; Accepted: December 31, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือจำนวนผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน สุ่มโดยการเปิดตารางเคชีและมอร์แกน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของกมลรัตน์ หล้าสูงษ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ได้ร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม



เขต 2 ได้ร้อยละ 41.0 ($R^2 = 0.405$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.591 + .569 (X4) + .158 (X3) + .082 (X2)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .583 (X4) + .154 (X3) + .096 (X2)$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This thesis has objectives 1) To study the personnel management of schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office, District 2; 2) the motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District, Office 2; and 3) To study the management of human resources that affects the motivation of teachers in schools under the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office, District 2. The sample consists of 4 informants from each educational institution, including 1 school administrator, 1 head of the human resources management group, and 2 teachers, totaling 368 individuals from 92 schools under the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office, District 2. The sampling was conducted using the Krejcie and Morgan table, and the sampling method employed was stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire regarding human resource management according to the guidelines of the Teachers' Council of Thailand and motivation in work performance based on the concepts of Kamolrat Lhasuwong. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing, and multiple regression analysis. The research findings indicate that: 1. The overall management of personnel under the Office of the Primary Education Service Area in Nakhon Pathom District 2 is at a high level. 2. The motivation for teachers' performance in schools under the Office of the Primary Education Service Area in Nakhon Pathom District 2 is also at a high level. 3. The management of personnel that affects the motivation for teachers' performance in schools under the Office of the Primary Education Service Area in Nakhon Pathom District 2 includes aspects such as enhancing morale and encouragement for teachers and staff in educational institutions, developing teachers and staff to perform their duties effectively, and appropriately assigning personnel to their responsibilities. These three variables together predict the motivation for teachers' performance in schools under the Office of the Primary Education Service Area in Nakhon Pathom District 2 at a rate of 41.0% ($R^2 = 0.405$). The multiple regression prediction equation can be written as follows: Prediction equation in raw score form:



$Y' = 1.591 + .569 (X_4) + .158 (X_3) + .082 (X_2)$ Prediction equation in standard score form: $Z' = .583 (X_4) + .154 (X_3) + .096 (X_2)$

Keywords: Personnel management; Motivation; Teachers' performance

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2566–2570) มีวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐาน ของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” จึงนำมาสู่การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ซึ่งมีการกำหนดบทบาทของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติหนึ่งนั้นคือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่แสดงความรับผิดชอบต่อผู้เรียน (Accountability) โดยกำหนดให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีบทบาทดังนี้ 1) พัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา 3) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ 5) ดำเนินการในภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับ การเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2, 2566) พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เนื่องจากครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ มีภาระกิจมาก การขาดแคลนอัตราว่างครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆของบุคลากรที่เกี่ยวกับปัญหาการขาดงาน การลางาน การจัดหาบุคลากรเข้าแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้าง และการเกษียณอายุราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีบทบาทหน้าที่ในการจัดระบบในการวางแผนการดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตราว่าง การบริหารอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตราว่างครูเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตราว่างครูต่ำกว่าเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูที่มีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทุ่มเทแรงกายใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยในปัจจุบันปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นอกจากนี้จากรายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินการย้ายผู้บริหาร มีจำนวน 55 ราย ซึ่งโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งของผู้บริหารบ่อยๆ อาจส่งผลกระทบต่อนโยบายในการบริหารงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย ระบบการบริหารจัดการขาดความชัดเจน ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานไปตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายในการบริหารงาน ซึ่งหลายปีที่ผ่านมาข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายออกนอกพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และในภาพรวมยังขาดแคลนอัตราว่างครู ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทำให้ครูสอนไม่ตรงเอก ครูทำการสอนในหลายวิชา หรือทำการสอนคนละหลายคาบต่อสัปดาห์ทำให้ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2566) ทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนในภาพรวม และจากผลการสอบของนักเรียนก็อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และยังทำให้การบริหารและดำเนินงานในสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูล อีกทั้งเพื่อประโยชน์ สำหรับการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยเป็น แบบ กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 แห่ง สุ่มโดยการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล และอำเภอสสามพราน
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วยบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 แต่ละ สถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน
3. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Step wise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ การวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อ คำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง = 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าบริหารงานบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 2 คน จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยหาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .839



ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แสดงผลได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.26	0.29	มาก
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.22	0.17	มาก
3. การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.10	มาก
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.41	0.09	มาก
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.06	มาก
รวม	4.26	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.09) รองลงมา ได้แก่ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.06) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.10) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.17)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2



ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.41	0.08	มาก
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.43	0.10	มาก
3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.51	0.09	มากที่สุด
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.40	0.06	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.11	มาก
รวม	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.09) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.10) รองลงมา ได้แก่ 1.ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.08) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.06) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.11)

ตารางที่ 3 การถดถอยพหุคูณการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.041	5	2.608	49.259	.000
Residual	19.167	362	.053		
Total	32.208	367			

จากตารางที่ 3 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.636
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) 0.405
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.397
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.230



ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกสมการ ดังนี้

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกสมการ							
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	ค่าคงที่ β	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.591	.199		7.989	.000		
การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (x ₁)	-.086	.090	-.088	-.957	.339	.196	5.096
การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (x ₂)	.082	.059	.096	1.388	.166	.344	2.905
การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (x ₃)	.158	.091	.154	1.743	.082	.211	4.748
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (x ₄)	.569	.090	.583	6.286	.000	.191	5.236
การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (x ₅)	-.075	.061	-.083	-1.235	.218	.367	2.725

จากตารางที่ 4. แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X₄) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X₃) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (X₂) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.636 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.405 หมายความว่า ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X₄) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X₃) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ (X₂) สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 41.0 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.230

ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา (X_4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (X_2) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กร เพราะจะช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่มีคุณภาพต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงยังสร้างขีดจำกัดทางความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้วางไว้ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของพระสุเมต วัฒนสาโร (พยัคชน) (2561, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารขององค์กรทั้งหมด และเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ กลยุทธ์ ตลอดจนถึงความสามารถสติปัญญาในการบริหารงาน มิเช่นนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรได้ องค์กรหรือหน่วยงานใดจะมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้บริหารจัดการงานอย่างมีความเข้าใจเหมาะสมกับงานที่ทำนั้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรนั้นๆ และภาคส่วนอื่นๆ อีกด้วยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิศา อ่อนประสพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนทบุรี เขต 2 ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถผ่านการสอบบรรจุและแต่งตั้งตามระบบราชการ โดยมีรายได้เพียงพอต่อค่า

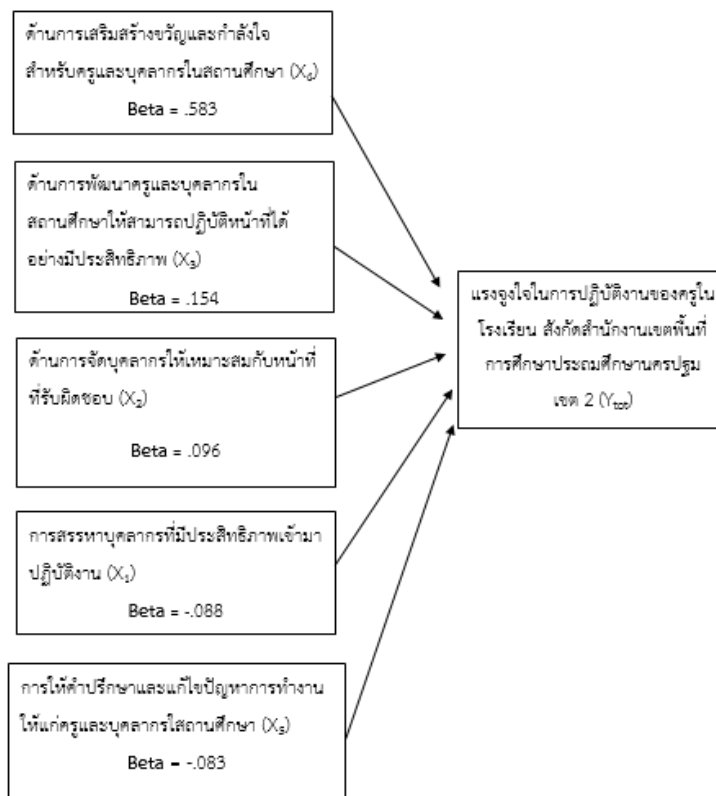
ครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรได้รับเพื่อความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนมีการปฏิรูป โครงสร้างการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการศึกษา และการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งการประเมินผลงานเพื่อขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ในปัจจุบันหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินให้ครูเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนนั้น ไขหลักเกณฑ์การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีโอกาสที่จะได้นำเสนอผลงานของตนเอง จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทศนัย ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและงานวิจัย บัณฑิตา แซ่อือ (2556) สรุปว่าเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน

3. การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การบริหารบุคคล ประกอบด้วยด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการให้ค่าปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรหรือสถานศึกษาจะมีการรวมกลุ่มคนที่มีความรู้และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป องค์กรจึงเป็นศูนย์รวมของทรัพยากรมนุษย์ ความคิด ความรู้ต่างๆ โดยไม่อาจทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร มากกว่าความพึงพอใจในงาน การบริหารบุคคลที่ดีย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน และด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ด้านด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยปริมาณงานและภาระของครูในสถานศึกษาที่มีทั้งงานสอน งานวิชาการต่างๆ การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญ เพราะเมื่อมีการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน จะทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบการการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบจึงทำให้งานออกมามีคุณภาพ เมื่อได้คนที่เก่งและดีมาร่วมงานกันแล้ว การบรรลุถึงเป้าหมายจึงไม่ใช่เรื่องยาก การบริหารบุคคลจึงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่องาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ วรณิศา อ่อนประสพ (2562) ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย การจัด



บุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X_3) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.636 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.405 หมายความว่า ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_1) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X_3) สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 41.0 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.230

ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (X_2) ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (X_1) และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_5) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ

$$Y' = 1.591 + .569 (X_4) + .158 (X_3) + .082 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .583 (X_4) + .154 (X_3) + .096 (X_2)$$

สรุป

การบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความหลากหลาย ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยๆ มีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการวางแผนด้านอัตราค่าจ้าง พัฒนาคุณภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการปฏิบัติมากที่สุด ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ควรส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความหลากหลาย ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรมเสริมสร้าง



ขวัญและกำลังใจเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

1.2 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านด้านการเลื่อนตำแหน่งมีการปฏิบัติมากที่สุด ด้านเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารควรมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบให้แก่วิทยากรที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ผู้วิทยากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ ปราศจากอคติ เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้ครูเกิดความรักสามัคคีและร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเจรจาต่อรองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ.

กมลรัตน์ หล้าสุขษ์. (2541). *การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2565*.

(2566). สืบหาข้อมูล เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2566 จาก<https://www.npt2.go.th/frontpage>.

พระสุมิตร อนุทสาโร (พยัคชน). (2561). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา*



- ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Cronbach Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological testing*. New York: Harper
and Row.