ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อนุชา ภาผล*
Anucha Papol

*ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Master of Education Program Educational Administration North Bangkok University
E-mail: anucha@ptt2.go.th

Received: April 20, 2026 Revised: July 27, 2026 Accepted: July 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่มีต่อครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่มีต่อครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ส่วนด้านที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มี ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=.798) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ

การบริหารงานบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครู

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of personnel management of administrators towards teachers in schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2; 2) to study the level of job motivation of teachers in schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2; and 3) to study the relationship between personnel management of administrators and job motivation of teachers in schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2. The sample ~~group~~ consisted of 160 administrators and teachers in schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed that: (1) The personnel management of administrators towards teachers was overall at a high level ($\bar{X}$=4.32). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was recruitment and appointment, followed by personnel development and training, while the aspect with the lowest means was personnel planning. And (2) the job motivation of teachers was overall at the highest level ($\bar{X}$=4.60). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest means was achievement, followed by good relationship the organization, while the aspect with the lowest means was job security. (3) the relationship between personnel management and job motivation of teachers in schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 was found to have a positive relationship at a high level (*r*=.798) with statistical significance at the .01 level.

Keywords

Personnel Administration, Work Motivation, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, Teacher

ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดหมุดหมายที่ 12 มุ่งพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร และระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education) โดยเฉพาะเป้าหมายย่อย 4.c ซึ่งมุ่งเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพผ่านการพัฒนา การสนับสนุน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของประเทศในระยะยาว

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผ่านการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยถือว่า "บุคลากร" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา ไปจนถึงการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจ จึงเป็นกระบวนการหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและความพึงพอใจของครูในการทำงาน

การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุดประการหนึ่ง คือ "ครู" ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ระบุว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG 4) จำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ Han & Yin (2016) ยังสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมว่า แรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการคงอยู่ในวิชาชีพครู ขณะที่ผลการศึกษาจากฐานข้อมูล TALIS ของ OECD พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Teacher Self-efficacy) สูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งงานวิจัยของ Schiefele & Schaffner (2015) รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบล่าสุด ยังยืนยันว่าแรงจูงใจของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แรงจูงใจของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับสากลได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่อำเภอลำลูกกา ธัญบุรี และหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ปริมณฑลที่มีการขยายตัวของประชากรและชุมชนอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องรองรับผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นและเผชิญความหลากหลายของบริบทในการจัดการศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดประมาณ 67 โรงเรียน และมีนักเรียนมากกว่า 27,000 คน จึงทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพครูเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยังได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวมิได้ขึ้นอยู่กับนโยบายเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่และพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงต่อไป

โจทย์วิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

2. ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้านหรือไม่ และในระดับใด

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่มีต่อครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัยและประชากรกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation: Bivariate normal model) กำหนดค่าอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ .80 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง (Effect size = .30) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 82 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความแม่นยำของการประมาณค่า เพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ และรองรับกรณีข้อมูลไม่สมบูรณ์หรือแบบสอบถามที่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ก่อนดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Excel สร้างตัวเลขสุ่ม (Random Number) เพื่อคัดเลือกรายชื่อผู้เข้าร่วม วิจัยจากรายชื่อประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

“เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1.แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา

2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิด ของ Thorndike (1911) แบ่งแรงจูงใจเป็น 5 มิติ ได้แก่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงน้อยที่สุด (1 คะแนน) จนถึง จริงมากที่สุด (5 คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ

การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนน ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามโดยสังเคราะห์จากหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Flippo (1984), Dessler (2017) และกรอบภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยแบ่งการบริหารงานบุคคลออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนบุคลากร (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (5) การสร้างขวัญและกำลังใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) จำนวน 20 ข้อ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล และการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli & Hambleton (1977) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับว่าข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ทุกข้อ จึงถือว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ภายหลังการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามแนวคิดของ Cronbach (1951) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นต้องมีค่า ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ 0.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 ชุด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม การรักษาความลับของข้อมูล และแจ้งให้ทราบว่าการตอบแบบสอบถามเป็นไปโดยความสมัครใจ

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งใช้แปลผลตามเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
เพศ		
ชาย	76	47.50
หญิง	84	52.50
รวม	160	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	34	21.25
25–35 ปี	46	28.75
36–45 ปี	42	26.25

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
46–55 ปี	38	23.75
รวม	160	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	142	88.75
ปริญญาโท	18	11.25
รวม	**160**	**100.00**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25–35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 รองลงมา คือ อายุ 36–45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุ 46–55 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 88.75 และระดับ ปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การวางแผนบุคลากร	4.77	0.39	มากที่สุด	1
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.66	0.60	มากที่สุด	2
การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.55	0.56	มากที่สุด	3
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.53	0.69	มากที่สุด	4
การพัฒนาและฝึกอบรม	4.48	0.64	มาก	5
ภาพรวม	**4.60**	**0.48**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มากที่สุด** (Mean = **4.60**, S.D. = **0.48**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.48	0.74	มาก	1

ลักษณะของงาน	4.42	0.58	มาก	2
ความรับผิดชอบ	4.30	0.75	มาก	3
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.25	0.77	มาก	4
ความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.81	มาก	5
ภาพรวม	**4.32**	**0.62**	**มาก**	

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก** (Mean = **4.32**, S.D. = **0.62**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	**r**	**p-value**	**ระดับความสัมพันธ์**
การบริหารงานบุคคล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.798	< .001	สูงมาก

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ **สูงมาก** (r = **0.798**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **.01** (p < .001)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของประชากรและจำนวนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังครู การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1984) ที่อธิบายว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2017) ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1961) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและแสวงหาความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Han & Yin (2016) ที่สรุปว่าแรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอน ความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ($r = .798$, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูก็ยิ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านวิชาชีพและด้านจิตใจ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม มอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่อง ชื่นชม และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1984) และ Dessler (2017) ที่อธิบายว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านการยอมรับ ความก้าวหน้า และลักษณะงานเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) และ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2564) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลทุกด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (หรือด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามผลวิจัยจริง) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสมดุลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนทรัพยากรบุคคล การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง เพราะแนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลควบคู่กับการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างของบริบทการบริหารงานบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร, สุรัตน์ ดวงชาทม, และ วรกัญญาพิไล แกระหัน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(35), 128–138.

ภาษาอังกฤษ

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.

Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education, 3*(1), Article 1217819. https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2*, 49–60.

Schiefele, U., & Schaffner, E. (2015). Teacher interests, mastery goals, and self-efficacy as predictors of instructional practices and student motivation. *Contemporary Educational Psychology, 42*, 159–171. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.06.005

Thorndike, E. L. (1911). *Animal intelligence: Experimental studies*. Macmillan.