



ความ

สัมพันธระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

กษิต์เดช สวัสดิ์ฐิติเลิศ^{1*}

พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²

รับบทความ: 4 สิงหาคม 2568 แก้ไขบทความ: 15 สิงหาคม 2568 ตอรับบทความ: 24 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 299 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความตรงเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการออกจากราชการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหาร และ 3) ความสัมพันธระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีสัมพันธทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

¹⁻² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* อีเมล: aongang456@gmail.com

The Relationship Between Personnel Management and Work Motivation of Teachers in Schools under The Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

Kasidet Sawathitilert ^{1*}

Pongsak Ruamchomrat ²

Abstract

This research aimed to study the 1) personnel management. 2) work motivation of teachers in schools. 3) the relationship between personnel management and word motivation of teachers in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 299 school administrators and teachers under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Stratified random sampling based on school size was employed. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings were as follows: 1. personnel management in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall was rated at a high level. When considered by aspect, all areas were also rated at a high level. The ranking of average scores from highest to lowest was performance evaluation, promotion of evaluation of the qualifications of teachers and educational personnel, development of teachers and educational personnel, recruitment and appointment, manpower planning, salary increment operations and resignation from government service. 2. work motivation of teachers in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall was also rated at a high level .When considered by aspect, all areas were at a high level. The ranking of average scores from highest to lowest was responsibility, working conditions, advancement, success, salary, and policy and management. And 3. The relationship between personnel management and work motivation of teachers in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was found to be positively correlated at a high level with statistical significance 0.01

Keywords: Personnel Management, School Administrators, Teacher Performance Motivation

¹⁻² Department of Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

* Email: aongang456@gmail.com

บทนำ

ประเทศไทยในปี พ.ศ. 2570 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพประชากร โดยเฉพาะในมิติด้านการศึกษา แม้ว่าการปฏิรูปการศึกษาในอดีตจะประสบความสำเร็จบางประการ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีเอกภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะพื้นฐานของผู้เรียน อาทิ การอ่าน เขียน คิดคำนวณ และคิดวิเคราะห์ ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาครู หลักสูตร และการบริหารจัดการที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตราเกี่ยวกับการศึกษากำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย มีความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบต่อสังคม กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรไทยผ่านการศึกษาที่เน้นสมรรถนะและคุณธรรม ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการในทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยครูต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครู การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การปรับเกณฑ์การสรรหาและประเมินวิทยฐานะให้ยืดหยุ่นและเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีทิศทางเดียวกัน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2562) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานับเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจาก คน เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน แม้จะมีทรัพยากรด้านอื่นพร้อมเพียง แต่หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ งานจะไม่บรรลุผล ดังนั้น การบริหารงานบุคคลต้องมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่อง เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เผชิญกับปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาเนื่องจากครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามวุฒิ ขาดแคลนอัตรากำลัง และมีภารกิจมากเกินไป ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล อาทิ การขาดงาน การลาออก และการโยกย้ายที่บ่อยครั้ง การวางแผนอัตรากำลังจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2566) แรงจูงใจของครูถือเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ครูที่มีทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในงานจะสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ การโยกย้ายครูและผู้บริหารที่บ่อยครั้งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ

การให้ขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจและทุ่มเทในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel management) เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการเหล่านี้รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวคิดที่ว่าด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยสนใจกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ประกอบด้วย 20 ด้าน ซึ่งคัดเลือกที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (manpower planning) หมายถึง การวิเคราะห์และคาดการณ์จำนวนข้าราชการครู รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และการเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดอัตราตำแหน่งและการจำแนกตามสาขาวิชาเอก เพื่อให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน เวลา และสถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (manpower planning) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง

การวางแผนการจัดอัตราค่าจ้างบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ การสมัครงานเพื่อให้องค์กรดำเนินการสรรหาด้วยกระบวนการที่ยุติธรรมตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ กระบวนการโยกย้าย และการขอกลับเข้ารับราชการใหม่ การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งวิธีการสรรหา ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (teacher and educational personnel development) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการจัดให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมไปถึงการจัดศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน และแนะนำให้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance evaluation) หมายถึง การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านผลการทำงานและคุณลักษณะต่าง ๆ โดยใช้ระบบที่มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ผู้ประเมินต้องการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (salary promotion) หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นเพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ปฏิบัติราชการซึ่งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์ประเมินและวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

6. ด้านการออกจากราชการ (resignation) หมายถึง การลาออกหรือการพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการครูมีขั้นตอนที่รวมถึงการให้คำปรึกษาและการอนุญาตในการลาออกจากราชการ โดยอาจมีการพิจารณายับยั้งการลาออกเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกจากนี้ ยังมีการทดลองปฏิบัติงานเพื่อทดสอบความเหมาะสมของข้าราชการครู รวมถึงการนิเทศติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากข้าราชการครูไม่ผ่านการประเมินผลดังกล่าว อาจถูกพิจารณาให้ออกจากราชการได้ อีกทั้งยังมีการพิจารณาสั่งพักราชการสำหรับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

7. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (promotion of teacher and educational personnel qualification assessment) หมายถึง การส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพขั้นสูง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาของ

ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกระบวนการที่เน้นให้มีการยื่นข้อเสนอขอรับการประเมินและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาและเลื่อนวิทยฐานะ โดยเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work motivation) กระบวนการทางจิตที่ผลักดันและกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงาน โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายาม มุ่งมั่น และตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นพลังผลักดันภายในบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผู้วิจัยสนใจกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Robbins และ โคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005) เซนิโวลิบา (Seniwoliba, 2013) และบานโคล และอาคานบิ (Bankole & Akanbi, 2023) มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จ (achievement) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง เมื่อผลงานสำเร็จตามที่คาดหวัง ครูจึงรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง
2. ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจเกิดจากการที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือการตรวจสอบ นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่และพยายามหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ด้านความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงการก้าวหน้าในตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และความสามารถ การเพิ่มเงินเดือน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
4. ด้านเงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนของครูควรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่มี โดยเงินเดือนควรสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม และวิธีการพิจารณาควรมีความโปร่งใส การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในโรงเรียนควรเป็นที่พอใจของครูและบุคลากร รวมถึงการจัดสวัสดิการตามความจำเป็นและการสนับสนุนด้านที่พักอาศัยในโรงเรียน

5. ด้านนโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการวางแผนอย่างละเอียดและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับครูผู้สอนล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ครูผู้สอนได้รับแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. ด้านสภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่ครูต้องเผชิญในการทำงานในโรงเรียนประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น สภาพห้องเรียนที่เหมาะสม อุปกรณ์การสอนที่ครบถ้วน การจัดตารางสอนที่เหมาะสมกับวิชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู นอกจากนี้ยังรวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปโรงเรียน บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการสอนและการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ประกอบด้วย 20 ด้าน ซึ่งคัดเลือกที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการออกจากราชการ และด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของร็อบบินส์ และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005) เซนิวอลิบา (Seniwoliba, 2013) และบานโคล และอาคานบิ (Bankole & Akanbi, 2023) จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 1,329 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2567) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 299 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครูผู้สอน จำนวน 278 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ส่วนการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการหา

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ เท่ากับ 1.00 จำนวน 65 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1951) เท่ากับ 0.93 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.28	0.53	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.32	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.56	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.53	มาก
5. ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.26	0.62	มาก
6. ด้านการออกจากราชการ	4.25	0.56	มาก
7. ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.53) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.56) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.51) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.53) ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.62) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.56) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความสำเร็จ	4.32	0.49	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.46	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า	4.33	0.56	มาก
4. ด้านเงินเดือน	4.29	0.41	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.26	0.52	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.36	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.51) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.56) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.49) ด้านเงินเดือน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.41) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.52)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา						Y
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	
X ₁	0.26** (0.000)	0.23** (0.000)	0.20** (0.001)	0.15** (0.010)	0.17** (0.004)	0.21** (0.000)	0.26** (0.000)
X ₂	0.33** (0.000)	0.35** (0.000)	0.34** (0.000)	0.14** (0.013)	0.16** (0.007)	0.24** (0.000)	0.34** (0.000)
X ₃	0.62** (0.002)	0.51** (0.001)	0.66** (0.000)	0.60** (0.000)	0.40** (0.000)	0.67** (0.000)	0.73** (0.000)
X ₄	0.59** (0.000)	0.51** (0.000)	0.60** (0.000)	0.45** (0.000)	0.56** (0.000)	0.64** (0.000)	0.72** (0.000)
X ₅	0.44** (0.000)	0.38** (0.004)	0.45** (0.000)	0.33** (0.000)	0.48** (0.000)	0.55** (0.000)	0.57** (0.000)
X ₆	0.74** (0.000)	0.61** (0.000)	0.79** (0.000)	0.66** (0.000)	0.47** (0.000)	0.68** (0.000)	0.84** (0.000)
X ₇	0.41** (0.000)	0.20** (0.000)	0.28** (0.000)	0.19** (0.001)	0.24** (0.000)	0.30** (0.000)	0.35** (0.000)
X	0.66** (0.000)	0.54** (0.000)	0.65** (0.000)	0.50** (0.000)	0.49** (0.000)	0.64** (0.000)	0.74** (0.000)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จ ($r=0.66$) ด้านความก้าวหน้า ($r=0.65$) ด้านสภาพการทำงาน ($r=0.64$) ด้านความรับผิดชอบ ($r=0.54$) ด้านเงินเดือน ($r=0.50$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($r=0.49$)

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณภาพทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาดา คำพิฑูรณ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของครู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จึงมุ่งแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้ครูได้นำสมรรถนะและศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษานั้น ๆ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบาย และงานที่ได้รับมอบหมาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในเกณฑ์ที่ระดับสูง ดังที่ ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenberg & Ornstein, 2012) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือส่งผลต่อบุคคลซึ่งนำไปสู่เป้าหมายเฉพาะขององค์กรที่จะตามมาและสอดคล้อง กับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา และสถานศึกษาอาจยังขาดการเตรียมความพร้อมด้านนโยบายหรือมาตรการรองรับการออกจากราชการ เช่น การเกษียณ การลาออก หรือการโยกย้าย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีแรงขับเคลื่อนภายในที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่องาน มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และต้องมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหาร สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานและโอกาสก้าวหน้า ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปรับตัวและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและโปร่งใส และเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุการลาออก หรือการย้าย เพื่อให้สามารถคาดการณ์และวางแผนการสรรหาบุคลากรทดแทนได้ทันเวลา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่อไป

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงหรือร่วมวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตและก้าวหน้าในสายงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ทั้ง 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ทั้ง 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- นพพัชญ์ นิตจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)*. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3539>
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)*. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3540/1/61252324.pdf>
- ภารดี อนันต์นาวี. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(2), 40-53.
- สุขาดา คำพิฑูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)*. DSpace at Mahamakut Buddhist University. <https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2565/6320440432019.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. สำนักงาน.
- Bankole, Q. & Akanbi, M. L. (2023). Staff motivation, self-efficacy and job performance of library personnel in public libraries in Kwara State of Nigeria. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 13(4), 51-79.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (13th ed.). Prentice Hall.

Seniwoliba A. J. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the tamale metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review*, 1(9), 181-196.