

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

The personnel management of the educational institution affecting teachers'
motivation for the performance of the work in group 6 schools under the Office of
Secondary Education Service Area Bangkok Area 1

เกศรินทร์ บัญชาเมฆ¹, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์²
Ketsarin Bancharmek¹, Ganratchakan Lertamornsak²
Email s64561802016@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 4) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 254 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง เลือกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายใช้การจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.724 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการธำรงรักษาบุคลากร เป็นตัวพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ได้ร้อยละ 55.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ $Y' = 1.352 + 0.264 (X_3) + 0.268 (X_1) + 0.151 (X_4)$ และสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z'y = 0.330 X_3 + 0.279 X_1 + 0.234 X_4$

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aims to 1) study the personnel management of educational institutions in schools, group 6, under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1; 2) study the motivation of teachers in schools, group 6, under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1; 3) study the relationship between personnel management of educational institutions and the motivation of teachers in schools, group 6, under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1; and 4) study the impact of personnel management on the motivation of teachers in schools, group 6, under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 254 administrators and teachers. The sample size is determined using tables of Craigis and using stratified random sampling by position. The sample group was selected by simple random sampling using lottery. The research instrument was a questionnaire. 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 schools in group 6 under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1, the overall level is at a high level. 2) the motivation of teachers in the schools in group 6 under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1 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 in group 6 under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1 has a correlation coefficient of 0.724, 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 in group 6 under the office of The Secondary Educational Service Area Office 1 are: Human resource development, workforce planning, and personnel maintenance are predictors that can jointly predict the motivation of teachers in the schools in group 6 the office of The Secondary Educational Service Area Office 1 by 55.10 percent with statistical significance at the .01 level. The raw score regression multiplicity equation. $Y' = 1.352 + 0.264 (X_3) + 0.268 (X_1) + 0.151 (X_4)$. The regression equation in standard score form is as follows. $Z'y = 0.330 X_3 + 0.279 X_1 + 0.234 X_4$.

Keyword : Personnel Management/Teacher Performance Motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทย ซึ่งเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่เน้นการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและรับผิดชอบต่อผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจภายในที่ดี จะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก กระตุ้นครูและบุคลากรให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครูและเจ้าหน้าที่ ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและการนำพา ทีมสู่ความสำเร็จ แรงจูงใจที่สูงยังช่วยให้ผู้บริหารรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน (ณัฐมน สารระเจริญ, 2568) ครูเป็นบุคลากร สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ บทบาทของครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Hoy & Woolfolk Hoy, 2006)

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ แรงจูงใจ ของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา เมื่อครูมีความสุขและทุ่มเทกับการสอน จะนำไปสู่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติใน ระยะยาวการลงทุนในการส่งเสริมแรงจูงใจครูจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าเพื่ออนาคตของสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน และ ครู จำนวน 730 คน จาก โรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 254 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายใช้การจับ สลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การวางแผน

อัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การชำระรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้า

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2567 ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ กำหนดขนาดตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายใช้การจับสลาก

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายใช้การจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น (Try Out) จำนวน 30 ชุดแล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .941 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .300 - .772 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .915 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .455 - .845

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในแต่ละฉบับ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ stepwise

ผลการวิจัย

การศึกษการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 68.51 วุฒิปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 72.04 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.91 ตำแหน่งหน้าที่มากที่สุดคือครู จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 88.97 และผู้บริหารจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.02 ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การบริหารงานบุคคล	n = 254			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.11	0.54	มาก	2
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.19	0.59	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.04	0.65	มาก	3
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.82	0.80	มาก	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.89	0.77	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.01	0.58	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.724 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.000					.630**	มาก
X ₂	.532**	1.000				.502**	ปานกลาง
X ₃	.610**	.706**	1.000			.673**	มาก
X ₄	.641**	.687**	.738**	1.000		.656**	มาก

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	ระดับ ความสัมพันธ์
X ₅	.613**	.614**	.755**	.834**	1.000	.652**	มาก
X	-	-	-	-	-	.724**	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารงานบุคคล X₃ เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 45.30 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ X₁ เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 53.00 เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 7.70 และ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ X₄ เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 55.10 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2.10 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

n = 254						
โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	P	
1	X ₃	.673	.453	208.441	0.000**	
2	X ₃ X ₁	.728	.530	141.304	0.000**	
3	X ₃ X ₁ X ₄	.742	.551	102.377	0.000**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X₃ X₁ และ X₄ โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.264 0.268 และ 0.151 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน คือ 0.330 0.279 และ 0.234 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสอง ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 55.10 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้ $Y' = 1.352 + 0.264(X_3) + 0.268(X_1) + 0.151(X_4)$ สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.330 X_3 + 0.279 X_1 + 0.234 X_4$ ตัวแปรที่ไม่สามารถนำเข้าสู่สมการถดถอยได้และถูกตัดออกไป 2 ตัวแปร คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้าน

การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามลำดับ สอดคล้องกับ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2565) พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในโรงเรียน กลุ่ม 6 มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล เนื่องจากช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงาน ในส่วนของบุคลากร สอดคล้องกับ ศรีณีย์ ประสาร (2566) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีส่วนส่งผลต่อการทำงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะพ่วงองค์กรไปตามเป้าหมายได้ โดยต้องอาศัยการที่จะต้องสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในโรงเรียน กลุ่ม 6 มีกลยุทธ์และนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทำให้สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติ ควบคุม ประเมินผล และปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ สายสุณีย์ ตะเกาทอง (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะในด้าน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการดำรงรักษาบุคลากร โดยมีนัยทางสถิติที่ 0.01 และสามารถอธิบายได้ร้อยละ 55.10 การบริหารจัดการเหล่านี้ช่วยให้สถานศึกษามีครูที่เหมาะสมกับภาระงานและจำนวนนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ พีรณัฐ กล้าหาญ (2567) ที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลที่ดีควรมีการประเมินความต้องการอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม จะทำให้เห็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเชิงประจักษ์

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิจัยมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐมน สาระเจริญ. (2568). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารสถาบันพอดิ, 2(4), 1-12.
- สุระ พิเภก. (2566). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัย
สงฆ์ร้อยเอ็ด, 3(3), 47-55.
- สรณสิริ กิจติยะพงศ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์, 10(1), 149-156.
- Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2006). *Instructional leadership: A learning-centered guide*.
Pearson Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.