

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

The Relationship Between Teachers' Work Motivation and Personnel Management
of Schools Under the Office of Secondary Educational
Services Area, Bangkok District 1

สายสุนีย์ ตะเภาทอง¹ และ กฤษณ์ กิตติฐานัส²

Saisunee Tapaonthong¹ and Kris Kittitanus²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

Educational Administration Thonburi University^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: saisunee.tapa@wpb.ac.th

Retrieved 23-08-2024 Revised 19-19-2024; Accepted 05-11-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด และทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี
เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
จำนวน 369 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์โยมานะ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่าง
ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ
1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วม
ในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .858

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู , การบริหารงานบุคคล , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This article aimed to study: (1) The level of teachers' work motivation in schools. (2) The level of personnel management in schools. (3) The relationship between teachers' work motivation and personnel management in schools. The sample consisted of 369 teachers, drawn from a population of 4,788 during the 2023 academic year. Stratified sampling based on school size was used to select participants. The research instrument was a questionnaire comprising three parts: (1) General information about the respondents. (2) Questions related to teachers' work motivation. (3) Questions about school personnel management.

Data were analyzed using statistical methods such as percentage, mean, standard deviation (S.D.), and the Pearson Product–Moment Correlation Coefficient.

The research results were found as follows;

(1) Teachers' Work Motivation:

- The overall level of teachers' work motivation in schools was rated as high.
- The highest average score was observed in *social attractiveness*, followed by *opportunities for extensive involvement in work*. The lowest average score was in *material incentives*.

(2) Personnel Management in Schools:

- The overall level of personnel management in schools was also rated as high.
- The highest average score was in *human resource development*, followed by *compensation and benefits*. The lowest average score was in *performance evaluation*.

(3) Relationship Between Work Motivation and Personnel Management:

- There was a significant positive relationship between teachers' work motivation and personnel management in schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1.
- The correlation coefficient was .858, indicating a strong positive relationship at the .01 significance level.

Keywords: Teachers' work motivation, personnel management, Office of Secondary Educational Services Area Bangkok District 1

บทนำ

การบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประโยชน์ของแรงจูงใจจะสะท้อนกลับมาในรูปของความสำเร็จโดยรวมขององค์กรนั่นเอง ความสำคัญของแรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีความสามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดความศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561) การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นความรู้สึกลึกซึ้งภายในของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่องานและองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีจุดมุ่งหมายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิถีสานะและการเลื่อนวิถีสานะ เป็นไปตามมาตรฐานวิถีสานะตามมาตรา 42 ซึ่งต้องผ่านการประเมิน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ไม่มีวิถีสานะ มีจำนวนทั้งหมด 2,697 คน คิดเป็นร้อยละ 55.76

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินมีรายละเอียดหลายส่วนยุ่งยากและซับซ้อนที่แตกต่างกันไป ส่งผลกระทบให้ครูไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินตามเกณฑ์หรือไม่ผ่านการประเมิน จึงทำให้ครูเกิดความเฉื่อยชา ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกต่อไป ผลร้ายแรงที่ตามมาคือคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอนาคตของประเทศ

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับใด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับใด และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การตี อนันต์นารี (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลกระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ซึ่งเป็นแรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จหรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการ (needs) เกิดแรงขับ (drive) ความปรารถนา (desire) ขึ้นส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายใน ตัวบุคคลเพื่อใหบรรลุเป้าหมาย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ เป็นตัวนำไปสู่การอธิบายเหตุและสิ่งจูงใจที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

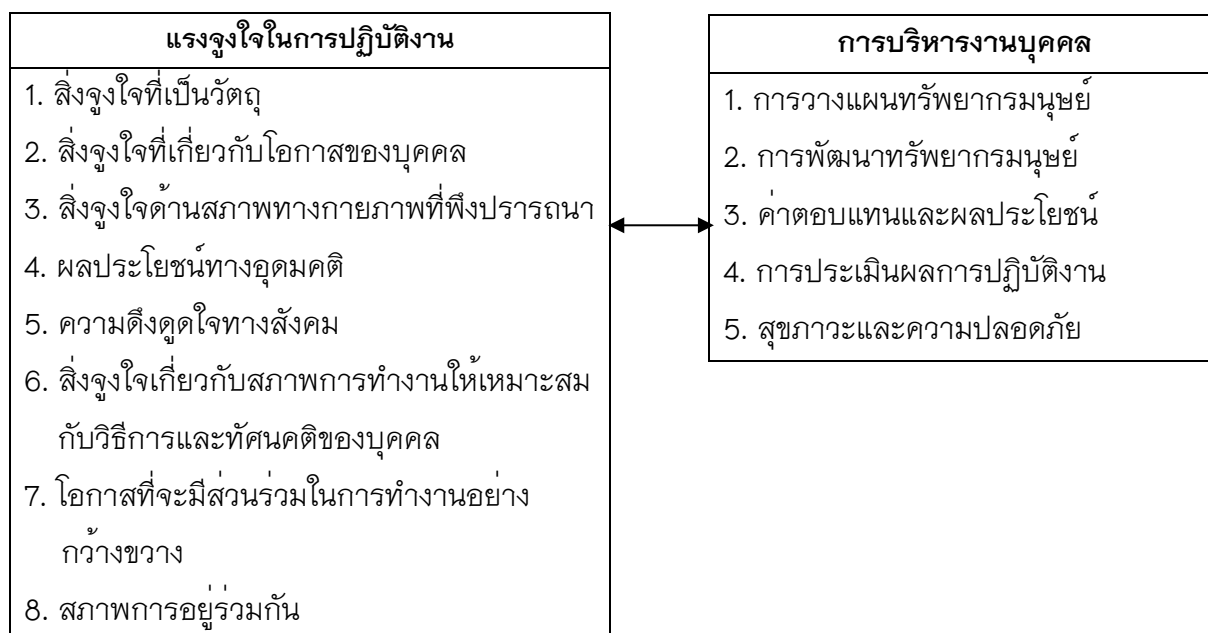
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สมาน อัครภูมิ (2558) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ

มอนดี้ (Mondy, 2008) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ประกอบด้วย 8 ประการ และใช้ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี้ (Mondy 2008) ประกอบด้วย 5 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประชากร คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,788 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.725)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของการสุ่มตัวอย่าง 5%

เมื่อแทนค่าสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{4,788}{1+(4,788)(0.05)^2}$$

$$n = 369.16$$

ดังนั้น ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด

ใช้ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนดี้ (Mondy) มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิด
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้อง มาคำนวณเพื่อความถูกต้องของเครื่องมือและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยได้ค่าตามความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าระหว่าง 0.66 – 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโรงเรียนสุขุมวิทอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.780 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.836
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ อีเมลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student> จำนวน 67 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้ กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองในการเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ไปยัง กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งแนบเป็น QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google Form
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และหาถ้อยคำ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใช้ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและระดับการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้วยวิธีหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage: %)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: $\bar{X}$)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) (n = 369)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	4.26	.55	มาก	8
2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล	4.28	.58	มาก	7
3. ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา	4.35	.36	มาก	4
4. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ	4.33	.40	มาก	5
5. ด้านความตั้งใจทางสังคม	4.40	.34	มาก	1
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล	4.36	.43	มาก	3
7. ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง	4.39	.44	มาก	2
8. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน	4.30	.55	มาก	6
ภาพรวม	4.34	.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .40)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .34) รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .44) ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .55)

ผลการวิจัยระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) (n = 369)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.37	.42	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.46	.41	มาก	1
3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.45	.41	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	.42	มาก	5
5. ด้านสภาวะและความปลอดภัย	4.41	.39	มาก	3
ภาพรวม	4.41	.34	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .34)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .41) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .41) ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .42)

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน					การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม (Ytt)
	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Y ₁)	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Y ₂)	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Y ₃)	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄)	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Y ₅)	
ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (X ₁)	.430**	.408**	.522**	.611**	.778**	.663**
ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (X ₂)	.529**	.447**	.511**	.758**	.683**	.709**
ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา (X ₃)	.458**	.415**	.481**	.675**	.618**	.640**
ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ (X ₄)	.535**	.495**	.503**	.731**	.670**	.710**
ด้านความตั้งใจทางสังคม (X ₅)	.667**	.529**	.627**	.882**	.713**	.829**
ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (X ₆)	.769**	.691**	.579**	.823**	.646**	.851**
ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างกว้างขวาง (X ₇)	.720**	.649**	.710**	.877**	.706**	.888**
ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน (X ₈)	.534**	.574**	.577**	.803**	.690**	.769**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (X _{tt})	.652**	.595**	.639**	.871**	.787**	.858**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .858^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความตั้งใจทางสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทุกฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสมานสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทุกคนได้รับรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การร่วมมือร่วมใจ จึงเป็นตัวนำไปสู่การอธิบายเหตุผลที่ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจ โดยหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่เงินอนุสรณ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่เงินอนุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน

2. จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีนโยบายในการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจนตามที่ปรากฏในนโยบายด้านคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ โดยผู้บริหารโรงเรียน เน้นให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงทำให้การฝึกอบรมและการพัฒนาครูและบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมอนดี้ (Mondy, 2008) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องคำนึงถึงนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำภพร จิรธรรมโอภาส (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา สามารถควบคุมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุง ตลอดจนมีการพัฒนานโยบายอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการวางแผนสำรวจจำนวนของบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่ดี มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในองค์กรทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

1. **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์** ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสำรวจความต้องการจำนวนบุคคลเพื่อให้แน่ใจว่ามีเพียงพอต่อความจำเป็น โดยอาศัยการวิเคราะห์งานซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นเทคนิคที่แพร่หลายหลายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นการสรุปหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน

2. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับทั้งบุคลากรและองค์การโดยรวม เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การปฏิบัติการด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้น และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานและสร้างผลผลิตได้

3. **ค่าตอบแทนและผลประโยชน์** ผู้บริหารโรงเรียนมอบค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเกณฑ์การปฏิบัติงานที่พิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจนและยุติธรรมตามที่บุคลากรควรได้รับรางวัลอย่างสมควรและเสมอภาคต่อความสามารถ ศักยภาพและความทุ่มเทที่บุคลากรให้กับองค์การในการทำเป้าหมายขององค์การให้เป็นผลสำเร็จ

4. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารโรงเรียนมีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร โปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากอคติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการประเมินตั้งเกณฑ์การประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา วัดผลงานตามแผนงานที่องค์การวางไว้ และมีแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

5. **สุขภาพและความปลอดภัย** ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องบุคลากรจากการบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือสภาวะที่บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรตระหนักเสมอ เพราะบุคลากรผู้ซึ่งทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่แข็งแรงจะเป็นผู้ที่ให้ผลผลิตที่ดีและให้ผลประโยชน์ในระยะยาวกับองค์การ



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรได้ ให้การสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากร และมีความสามารถในการใช้เทคนิคโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีการพัฒนานโยบายในการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารมีแนวทางในการป้องกันความเหลื่อมล้ำซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

1.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากอคติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการประเมินตั้งเกณฑ์การประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา วัดผลงานตามแผนงานที่องค์การวางไว้ และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

1.3 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การปฏิบัติกรด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้น และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานและสร้างผลผลิตได้สูงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเปลี่ยนตัวแปร และนำแนวคิด ทฤษฎีในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคล ที่จัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานอาชีวศึกษา การศึกษาที่จัดการโดยการบริหารส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรมีการใช้เครื่องมือหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งอาจจะพบปัจจัยใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและได้ข้อมูลเชิงลึก

2.4 ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือผสมผสาน เพื่อยืนยันผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพพัชญ์ นีตจันทร. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- เรนสิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน อัครภูมิ. (2558). การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566. จาก <http://www.sesao1.go.th>.

อำภาพร จิรธรรมโสภาส. (2564). *อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Barnard I. Chester. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Mondy, Wayne R.; in association with Judy Bandy Mondy. (2008). *Human resource Management*. 10th ed. Upper Saddle River. N. J.: Pearson Prentice Hall.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.