

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Personnel Administration of Schools in Thanyaburi District of Pathumthani under  
Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2

ธัญชกร บุศย์คำ

Thananchakorn Buskham

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: thananchakorn@ptt2.go.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ในงานการบริหารบุคคล 5 ด้าน 1) การวางแผนงานบุคลากร 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 102 คน ในปีการศึกษา 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล ประถมศึกษา

**ABSTRACT**

The purposes of this research were to study and compare the personnel administration of schools in Thanyaburi District of Pathumthani under Pathumthani primary educational service area office 2 in five aspects: 1) personnel planning 2) personnel arrangement 3) personnel development 4) personnel maintenance and 5) evaluating the performance of personnel. The sample used in this study was 102 school administrators and teachers who had worked at schools in Thanyaburi District of Pathumthani under Pathumthani primary educational service area office 2 in academic year 2020. The implementation in collecting the data was 5 level rating scale questionnaires. The statistics utilized in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and comparison of pair with Scheffe's Method.

**Keywords:** Personnel Administration, Primary Education

**บทนำ**

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา แห่งชาติจึงได้จัดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจ

การบริหาร และจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครุคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง นับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง และมาตรา 52 ยังได้กำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณและการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครุคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลสำเร็จ และนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา, 2544: 1) จากนโยบายของรัฐบาลได้เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาคนโดยการจัดการศึกษาและยึดหลักการศึกษารสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการศึกษาในรูปแบบต่างๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่นๆ เป็นปัจจัยสำคัญจนอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน ซึ่งคนหรือบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกหน่วยงานจะขาดเสียมิได้

ในทางการศึกษา สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการบริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารงานบุคลากรจึงเป็นงานที่สำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุขมีความพึงพอใจที่จะทำงาน ดังนั้น คน หรือ บุคลากร จึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหาร ที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานจะขาดมิได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด แม้องค์กรจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น แต่ภารกิจทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคน เนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ควบคุม และกำหนดระบบงานต่างๆ คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้ เพราะฉะนั้นสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคน และให้ความสำคัญกับคน เพราะถ้าคนมีประสิทธิภาพ คนทำงานมีความสุข งานทุกอย่างในองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท, 2559: 23)

ในส่วนของสถานศึกษา ในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดอัยยการาม โรงเรียนวัดแสงสรรค์ โรงเรียนวัดสระบัว โรงเรียนวัดมูลจินดาราม โรงเรียนวัดนาบุญ โรงเรียนวัดเขียนเขต โรงเรียนวัดชุมแก้ว โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ โรงเรียนทองพูลอุทิศ โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตพิทยาราม และโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ ทุกโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนดังต่อไปนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการหรือรักษาการรองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนประจำการ ครูอัตราจ้างที่ใช้งบประมาณของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูธุรการ ในแต่ละโรงเรียนมักมีจำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียนที่ไม่เอื้อต่อกัน ทำให้การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูหนึ่งคนสอนหลายชั้น หลายวิชา และรับภาระงานหลายอย่าง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้กลยุทธ์ และศิลปะทางด้านการบริหาร โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ใน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีกับผู้เรียนมีประสิทธิภาพการเรียนที่ดีต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบข่ายของเนื้อหาในงานบุคคลประกอบด้วยทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการดำรงรักษาบุคคล และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องได้ตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่รับผิดชอบงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ ในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน จำนวน 214 คน จาก 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดอัยยิการาม จำนวน 35 คน โรงเรียนวัดแสงสรรค์ จำนวน 20 คน โรงเรียนวัดสระบัว จำนวน 8 คน โรงเรียนวัดมูลจินดาราม จำนวน 11 คน โรงเรียนวัดนาบุญ จำนวน 7 คน โรงเรียนวัดเขียนเขต จำนวน 52 คน โรงเรียนวัดชุมแก้ว จำนวน 7 คน โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ จำนวน 28 คน โรงเรียนทองพูลอุทิศ จำนวน 8 คน โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตพิทยาราม จำนวน 13 คน และโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาคาร จำนวน 25 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่รับผิดชอบงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ ใน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ทั้งหมด 102 คน จาก 11 โรงเรียน ได้มาโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970; อ้างถึงใน วโร เพ็งสวัสดิ์, 2551) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากได้มา 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดมูลจินดาราม จำนวน 10 คน โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาคาร จำนวน 13 คน โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตพิทยาราม จำนวน 12 คน โรงเรียนวัดอัยยิการาม จำนวน 13 คน โรงเรียนวัดเขียนเขต จำนวน 34 คน โรงเรียนทองพูลอุทิศ จำนวน 11 คน และโรงเรียนวัดแสงสรรค์ จำนวน 9 คน โดยกำหนดให้แต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการรองผู้อำนวยการ 1 ท่าน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

- เพศ จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง
- อายุ จำแนกเป็นอายุน้อยกว่า 36 ปี อายุ 36-46 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบข่ายของเนื้อหาในงานบุคคลประกอบด้วยทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

### การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ มยุรี โพธิ์บัณฑิต (2557) ประกอบกับแนวคิดที่ได้ศึกษาจาก ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ ผลคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน 1) การวางแผนงานบุคคล จำนวน 4 ข้อ 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 3) การพัฒนาบุคคล จำนวน 11 ข้อ 4) การธำรงรักษาบุคคล จำนวน 10 ข้อ และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล จำนวน 4 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ตามเกณฑ์การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
3. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Likert ในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพ

ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว
5. กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถาม

ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทีเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66-0.67

8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

9. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหาร 8 คนและครูผู้สอน 22 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจหาคะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .914 และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.154 – 0.789 ดังปรากฏในภาคผนวก ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

10. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษา ในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 102 คน

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จากผู้อำนวยการและครูผู้สอน ใน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารของโรงเรียน ในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมกับนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูและผู้บริหารแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 102 คน โดยผู้วิจัยเดินทางแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตัวเองทั้งหมด 102 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.3 นำคะแนนไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้และตรวจให้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม รายด้านและรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์

2.3 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเพศและระดับการศึกษา ด้วยการหาค่าที่ (t) และ อายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

### ผลการวิจัย

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.69$ ) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.39$ ) การการพัฒนาบุคคล ( $\bar{X} = 4.31$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ( $\bar{X} = 4.21$ ) และการธำรงรักษาบุคคล ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละด้านพบว่ามีความค่อนอยู่ตั้งแต่ 0.52 ถึง 1.08 ค่อนโดยมีข้อคำถามด้านด้านการวางแผนงานบุคคลมีความค่อนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของคะแนนแต่ละคนในการตอบด้านด้านการวางแผนงานบุคคลแตกต่างกันน้อยที่สุด ส่วนด้านที่มีคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล คือมีคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 ค่อน แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นในเรื่องนี้ของผู้ตอบในกลุ่มมีความแตกต่างกันมาก ส่วนความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านอื่นๆ ก็มีความเห็นแตกต่างกันเล็กน้อยลดหลั่นกันไปตามลำดับของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละด้าน

จากตารางที่ 4.10 พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน

(n = 102)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ระดับสภาพการปฏิบัติงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.69	0.52	มากที่สุด	1
2	ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	4.39	0.75	มากที่สุด	2
3	ด้านการพัฒนาบุคคล	4.31	0.73	มากที่สุด	3
4	ด้านการธำรงรักษาบุคคล	3.95	1.08	มาก	5
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	4.21	0.79	มาก	4
รวม		4.24	0.88	มาก	

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้าน

การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา	ชาย (n = 26)		หญิง (n = 76)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.11	0.88	4.21	0.38	1.89	0.06
ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	3.99	0.75	4.24	0.49	1.89	0.06
ด้านการพัฒนาบุคคล	3.94	0.94	4.39	0.95	1.47	0.14
ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.31	0.73	3.65	0.48	1.39	0.16
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	4.21	0.79	4.31	0.75	1.39	0.14
รวม	4.11	0.81	4.16	0.61	1.60*	0.03

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการธำรงบุคคล ตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด เมื่อพิจารณาถึงผลการศึกษา มีการปฏิบัติระดับมากที่สุดนั้นอาจเป็นเพราะการบริหารงานสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ มีการคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากรใช้แผน และเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนที่วางไว้มีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรชัดเจนตลอดจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2555: 51-55) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า การมอบหมายงานมีการวางแผนร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบ มอบหมายตรงตามความถนัด บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบด้วยสติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และตั้งใจ ด้านการรับฟังความคิดเห็นและวิจารณ์ ผู้บริหารยอมรับฟังถ้าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาชี้เหตุผลที่ดีกว่าด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารได้ใช้หลักในการปกครองตามหลักประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นชอบพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ

1.2 การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาถึงผลการศึกษาพบว่า มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพบุลย์ คุณชมพู่ (2556:

บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นข้อมูลในการวางแผนในการศึกษาต่อไป

1.3 การพัฒนาบุคคล ผลการศึกษาพบว่าบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากคือ สถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิชาการ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมควร ทิพย์จันทร์ (2558: บทนำ) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร และได้สำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เทวमित รุ่งเรืองวงศ์ (2557) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ พบว่าบุคลากรทราบนโยบายการพัฒนาบุคลากรจากแผน พัฒนาของหน่วยงาน คณะ ภาควิชา ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรเป็นผู้รับนโยบายหรือแผนปฏิบัติ โดยมีการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนและจูงใจบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรมีความต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีการปฐมนิเทศ ทำความชัดเจนในเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ สำหรับปัญหาพบว่าการสนับสนุนให้บุคลากรในการศึกษาต่อ

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผลการศึกษาพบว่าบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากคือ มีแผนกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ สถานศึกษาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้ตามกำหนดแบบแผนที่ตรงเป้าจุดประสงค์ ในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553: 214) ซึ่งได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน 2 ประการ คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการระงับตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้น โอนย้าย หรือไล่ออก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิท สายปิ่นตา (2555: 51-56) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.5. การธำรงรักษาบุคคล ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากคือ มีการยกย่องบุคลากรชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สถานศึกษาได้เพื่อพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรให้ได้สูงสุด และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีและมีผลงานด้านต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นศักยภาพของบุคลากรคนอื่นได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2555: 51-55) ซึ่งพบว่า ด้านการมอบหมายงานมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบ มอบหมายตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบด้วยสติปัญญา ความรู้



ความสามารถอย่างเต็มที่และตั้งใจ ด้านการรับฟังความคิดเห็นและวิจารณ์ ผู้บริหารยอมรับฟังถ้าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีเหตุผลที่ดีกว่าด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารได้ใช้หลักในการปกครองตามหลักประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ เป็นที่ยอมรับ สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีการเลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้น โดยการประเมินผลงานและการเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อการศึกษาต่อการศึกษาต่อ การฝึกอบรม มีการจัดประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรให้สูงขึ้น ด้านการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้คำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงทันที เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การเอาใจใส่อย่างเสมอภาค ทั้งด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายตัวพบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูทั้งเพศชาย และหญิงเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่ในการบำรุงรักษาบุคลากรนั้นไว้ในองค์กร ด้วยการจัดตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมตามโครงสร้างขององค์กร จัดพัฒนา ฝึกอบรม ประเมินผลการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาค ให้มีวินัยและรักษาวินัยในตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรในมุมมองที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาถาวร กลยาณเมธ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล มีความสามารถเป็นเสาหลักให้กับองค์กร มีความสามารถในการ จัดหา การจัดบุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการพ้นจากงานเพื่อประโยชน์ ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านความรู้ ความคิดเห็น เจตคติและทักษะไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา และคณะ (2558: 255-268) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน มีอายุที่ใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการให้การศึกษา ความรู้เท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีอายุที่อยู่ในช่วงวัยใกล้เคียงกันเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จึงส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โปธิ์กลิ่น (2559: 253-263) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติยา ปทุมราชภักดิ์ และ จิณณวัตร ปะโคทัง (2557: 17-25) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษการบริหารงานบุคคล

ของสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

1. การวางแผนงานบุคลากร ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และควรมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่ชัดเจน
3. การพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ
4. การธำรงรักษาบุคลากร ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันควร และควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาของสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการธำรงรักษาบุคลากร ที่อยู่ในระดับของการบริหารที่น้อยกว่าในด้านอื่นๆ ดังนั้นจึงต้องมีการเร่งพัฒนาในด้านนี้ โดยการจัดบุคลากรในสถานศึกษาไปพัฒนาอบรมตนเองมากขึ้นเพื่อให้มีความรู้เพิ่มจากเดิม

### บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา. (2544). *คู่มือปฏิบัติการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารบุคคล* (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์. (2557). *การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พระมหาถาวร กลยาณเมธ (บุญสอน). (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ไพบูลย์ คุณชมพู่. (2556). *การบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วราพร พันธุ์โสภา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2559). “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4”, *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 16(1), 253-263.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมควร ทิพย์จันทร์. (2558). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สนิท สายปิ่นตา. (2560). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- Elizabeth, L. (2003, July). “The importance of organization commitment in the realization of a customer-centric strategy: A study of the personnel at the Shouidice hospital”, *Dissertation Abstracts International*. p. 6.
- Harris, B. M. (1995). *Personnel administration in education*. Boston: Allyn and Bacon. Johnson, Bright.
- Katz, D. and Robert, L. K. (1978). *The social psychology of organization* (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Wiley & Son.
- Megginson, D. and Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill.
- Miller, V. (1965). *Administration of American school*. New York: Mc Millan Publishing.
- Lee, V. R. (2002). An analysis the perception of for principals roles and responsibilities in elementary professional development schools (PDSs): Implication for fulfillment of the PDS mission. *Pro Quest Digital Dissertation*, 63(03), 152-A.
- Smith, G. B. (1996). “The impact of Privatization on public personnel administration: What happens to public employees”, *Pro Quest Digital Dissertation*, (02), 106-A.