

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี  
PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS MUEANG DISTRICT, UNDER SING BURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สมหมาย พลทวี

Somma Poltavee

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: : Somma@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วย ครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวินัยและการรักษา วินัย รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและ (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันและประสบการณ์ ต่างกัน ประเมินการการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

---

### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study level of personnel administration in schools under Mueang District, Sing Buri Primary Educational Service Area Office, ;and (2) to compare personnel administration as perceived by teachers, classified by their educational attainment and work experience. The research methodology was a survey research. The population consisted of 240 teachers in schools under Mueang District, Sing Buri Primary Educational Service Area Office, during the 2025 academic year. The sample size, determined using the Krejcie and Morgan table, comprised 148 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire containing 40 items. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and Standard Deviation, while hypotheses were tested using the t-test. The research findings

revealed that: (1) Overall, personnel administration was practiced at the highest level. When considering individual aspects, the aspect with the highest mean was "Discipline and Disciplinary Maintenance," followed by "Enhancing Performance Efficiency." The aspect with the lowest mean was "Manpower Planning and Position Classification." ;and(2) The comparative analysis indicated that there were no statistically significant differences (at the 0.05 level) in the perception of personnel administration among teachers with different levels of education and years of work experience.

---

**Keywords:** Personnel Administration, Mueang District, Sing Buri Primary Educational Service Area Office

---

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐด้านการศึกษาไว้ในมาตรา 54 อย่างชัดเจนว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยมุ่งพัฒนากำลังคนของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปัจจุบัน ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ได้วางหลักการสำคัญในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นย้ำถึงการพัฒนาคูให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง มีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมิใช่เป็นเพียงความคาดหวัง แต่เป็นข้อกำหนดเชิงนโยบายและกฎหมายที่ทุกหน่วยงานทางการศึกษาต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติสูงสุด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย "การบริหารงานบุคคล" (Personnel Administration) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นกระบวนการเชิงระบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงธรรมและโปร่งใส การสร้างระบบขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ถูกกำกับดูแลภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาจะมีบุคลากรที่เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพของชาติต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้ง (มาตรา 53) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน (มาตรา 72) การส่งเสริมและประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 54-55) ไปจนถึงการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (หมวด 7) โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกรอบกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ การนำนโยบายและกฎเกณฑ์เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษากลับต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและความท้าทายที่ซับซ้อนหลากหลายประการ อาทิ ปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลักหรือการได้ครูไม่ตรงตามวุฒิ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ปัญหาภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนที่มีปริมาณมาก ทั้งงานเอกสาร งานธุรการ งานนโยบายเร่งด่วนต่างๆ ทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนและดูแลนักเรียนลดน้อยลง ในด้านการพัฒนาตนเอง แม้จะมีนโยบายส่งเสริม แต่รูปแบบการพัฒนามักเป็นลักษณะ "Top-Down" ที่อาจไม่สอดคล้องกับความ

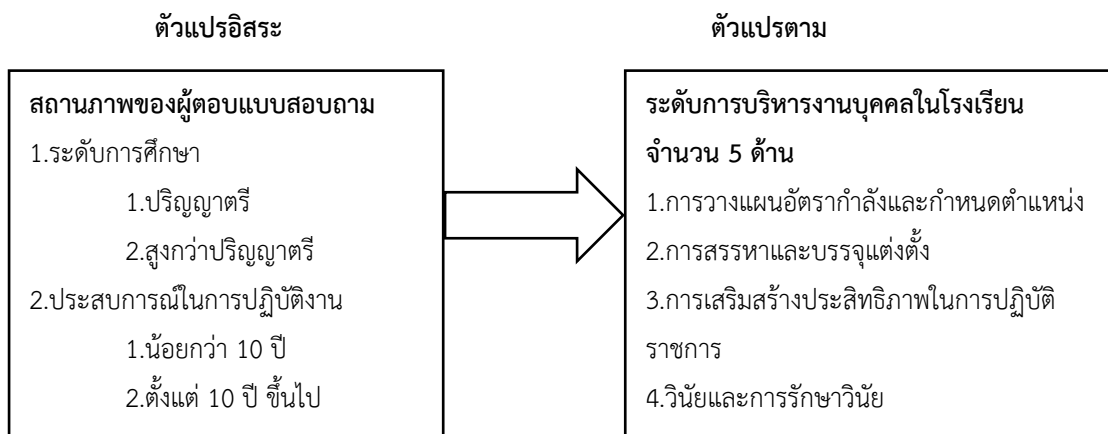
ต้องการที่แท้จริงของครูในแต่ละบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนา  
งาน (Performance Agreement: PA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้ในปัจจุบัน แม้จะมีเจตนาที่ดีในการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับ  
ผู้เรียน แต่ในทางปฏิบัติกลับสร้างภาระในการจัดทำเอกสารหลักฐานจำนวนมาก และก่อให้เกิดคำถามถึงความเป็นธรรม  
และความเที่ยงตรงของการประเมิน ปัญหาเชิงโครงสร้างและปัญหาเชิงปฏิบัติเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อขวัญ  
กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟหรือการย้ายออกจากวิชาชีพของครู ซึ่งถือเป็นการ  
สูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่าของระบบการศึกษา

โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษาสิงห์บุรี ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาซึ่งเป็นด่านหน้าที่ต้องนำนโยบายและกฎระเบียบด้านการบริหารงาน  
บุคคลจากส่วนกลางมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สถานศึกษาเหล่านี้ย่อมได้รับผลกระทบจากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมา  
ข้างต้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมายังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ ที่จะ  
สามารถชี้ชัดถึงสภาพปัญหา ความรุนแรงของปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของครูและผู้บริหารในพื้นที่อำเภอเมือง  
จังหวัดสิงห์บุรี ว่าปัญหาด้านใดมีความสำคัญเร่งด่วนที่สุด ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล  
หรือการสร้างขวัญกำลังใจ ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะดำเนินการศึกษาวิจัย  
เรื่อง "การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี" โดยมุ่งหวัง  
ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สะท้อนภาพความเป็นจริงของ การดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะ  
เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการทบทวน และพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนของ  
ตนเองให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน  
สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในการกำหนดนโยบายสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร และการ  
ออกแบบโปรแกรมการนิเทศติดตามและพัฒนาครูได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ท้ายที่สุด การพัฒนานี้ จะ  
นำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการบริหารงานบุคคล อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพ  
การศึกษาและพัฒนาผู้เรียนในพื้นที่ให้บรรลุตามเป้าหมายของชาติที่วางไว้ต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

- 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สิงห์บุรี
- 2 เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 240 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 148 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนด จำนวนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) ที่ความ เชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับ การศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามขอบข่าย/ ภารกิจ 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

แบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) คือ

- ค่าน้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ค่าน้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก  
 ค่าน้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าน้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย  
 ค่าน้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยการสร้างแบบสอบถาม จาก เอกสาร “แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้” (อุทุมพร จามรมาน. 2558 ) และจากตำรา “การวิจัยเบื้องต้น” (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) จนได้แนวคิดมาสร้างเป็น

แบบสอบถามสร้าง แบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ เนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามพร้อมนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อตรวจสอบ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีคุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 2) เป็นผู้มีความรู้ในด้านการวิจัย 3) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาไทย เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2549)

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถาม ไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 จึงจะถือว่าข้อคำถามใน แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2549)

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 30 คน

3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเที่ยงตรง โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ (Cronbach's alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กำหนดค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ธีรภูมิ เอกะกุล (2550) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.7 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จากนั้นจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะหลัก เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือที่สมบูรณ์และข้อมูลที่เชื่อถือได้ ดังนี้

##### 4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

1) นำเสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ: ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ปรับปรุงเครื่องมือ: นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการทดลองใช้

##### 4.2 การทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น

1) การทดลองใช้ (Try-out): ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างจริง (กลุ่มไทรเอาร์ท) เช่น ครูและผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออื่นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อให้

ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์: นำผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่พร้อมใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1) ขออนุญาตเก็บข้อมูล: ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำไปยื่นต่อผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้มีการนัดหมายวันเวลาที่ชัดเจน

2) จัดส่งแบบสอบถาม: ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 148 ฉบับพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งผ่านระบบออนไลน์เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตอบกลับ

3) ติดตามและรวบรวมข้อมูล: ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผ่านระบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีจำนวนที่ได้รับตอบกลับทั้งหมด 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4) ตรวจสอบความถูกต้อง: ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด เพื่อเตรียมความพร้อมของข้อมูลสำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ต่อไป

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ นำมาจัดเรียงลำดับ แบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นโดยรวมและรายด้าน นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

5.3 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics)

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

#### 6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยพิจารณาจากค่าดัชนีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC)

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronach)

#### 6.3 สถิติทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

1) แบบทดสอบค่าที (t-test)

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปได้ดังนี้

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 148 คน จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 70.27 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 61.49 และ ประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51

2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังตารางที่ 1.

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (n=148)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.57	0.60	มากที่สุด
2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.65	0.53	มากที่สุด
3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.66	0.51	มากที่สุด
4) วินัยและการรักษาวินัย	4.67	0.53	มากที่สุด
5) การออกจากราชการ	4.61	0.60	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.60)

2.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีอยู่ 2 ข้อ คือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีการประเมินผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรม รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคน

2.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวม ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งข้าราชการครูรักษาการแทนผู้บริหารโรงเรียน รองลงมา คือ กระบวนการสรรหามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการปฐมนิเทศและชี้แจงรายละเอียดของตำแหน่งงานแก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

2.3 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) มีความยุติธรรมและวัดผลตามเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า รองลงมา คือ มีการจัดศึกษาอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน

2.4 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวม ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสื่อสารและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ทางวินัยให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัยและมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีควบคุม

2.5 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวม ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนดำเนินการเรื่องการเกษียณอายุราชการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง รองลงมาเท่ากัน มี 3 ข้อ คือ โรงเรียนดำเนินการรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามขั้นตอนอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง การพิจารณาอนุมัติ/อนุญาตให้บุคลากรลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและกรอบเวลาที่กำหนด มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่กำลังจะออกจากราชการไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ

3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามการประเมินของครูที่ ระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สรุปว่า ครู ทั้งสองกลุ่มรับรู้การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามการประเมินของครูที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าครู ประสบการณ์น้อยและมากมีมุมมองต่อการบริหารงานบุคคลเหมือนกัน

### อภิปรายผล

1 จากสรุปผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัยและวินัย และด้านการลาออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นั้น สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่โรงเรียนมีการปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งเน้นการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณภาพและโปร่งใส การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานในระดับสูง แสดงให้เห็น ว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาดา สารมัย (2562) และ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ที่ระบุว่าถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจและได้รับการพัฒนาที่ดี องค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 จากสรุปผลการวิจัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า แม้ว่าภาพรวมจะอยู่ใน ระดับมากที่สุด แสดงว่าโรงเรียนสามารถวางแผนอัตรากำลังได้ดี แต่คะแนนที่ต่ำกว่าด้านอื่นสะท้อนถึง ข้อจำกัดบาง ประการ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนยังมีความท้าทาย เนื่องจากผลเฉลี่ยในข้อนี้ต่ำที่สุด (2) การปรับปรุงตำแหน่ง/วิทยฐานะยังต้องผ่านขั้นตอนของเขตพื้นที่และ อ.ก.ค.ศ. ทำให้ความคล่องตัวต่ำ(3) กระบวนการ วางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนประถมศึกษาไทยมักมีข้อจำกัดด้านจำนวนอัตราที่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์ประวัติ (2557) ที่พบว่า การวางแผนกำลังคนในสถานศึกษาจำเป็นต้องพึงพานโยบายส่วนกลาง ทำให้ความ ยืดหยุ่นต่ำ ดังนั้น แม้ว่าด้านนี้อยู่ในระดับสูงมาก แต่ยังเป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนา และจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ภาระ งานเชิงลึกเพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่สุด

1.2 จากสรุปผลการวิจัยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งในโรงเรียนมีความโปร่งใสและยุติธรรมสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลัก “ระบบคุณธรรม (Merit System)” ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสาเหตุที่ค่ามากเพราะ (1) กระบวนการสรรหาตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน (2) การบรรจุเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเวลาอย่างชัดเจน (3) คณะกรรมการสรรหาที่มีความเป็นกลางตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (4) โรงเรียนมีการ แต่งตั้งครูรักษาการแทนผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วนิตา เทลนปก (2560) ซึ่งพบว่าความ โปร่งใสในกระบวนการสรรหาช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้น ด้านนี้สะท้อน “ระบบสรรหา ที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนอำเภอเมือง สิงห์บุรี”

1.3 จากสรุปผลการวิจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ด้านนี้มีคะแนนสูงมาก เพราะโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างชัดเจน เช่น (1) การประเมินผล PA มีความยุติธรรม สูงที่สุดของด้านนี้ (2) โรงเรียนจัดอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ (3) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตาม ID Plan (4) มีระบบ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ สะท้อนว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาคอเซา สาแล (2565) และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระบุว่า “การสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณภาพผู้เรียน” ดังนั้นด้านนี้แสดงถึงการพัฒนาครูที่เข้มแข็ง มีระบบการโค้ช การประเมิน และการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจริง

1.4 จากสรุปผลการวิจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ด้านนี้โดดเด่นที่สุด เนื่องจาก เพราะโรงเรียนมีการสื่อสารระเบียบวินัยชัดเจน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มงวด สอดคล้องกับงานของวิภาดา สารมัย (2562) ที่ชี้ว่าองค์กรที่มีวินัยจะมีประสิทธิภาพสูงเพราะบุคลากรทำงานภายในกรอบกฎระเบียบอย่างมีระบบ และ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ที่ชี้ว่าการรักษาวินัยเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้สถานศึกษามีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่ด้านนี้เป็นคะแนนสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนอำเภอเมือง สิงห์บุรี มีระบบวินัยที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดความโปร่งใสและลดปัญหาด้านการบริหารอย่างมาก

1.5 จากสรุปผลการวิจัยด้านการออกจากราชการ พบว่า ด้านนี้มีผลการประเมินในระดับสูง สะท้อนว่าโรงเรียนมีระบบการดูแลบุคลากรในการออกจากราชการอย่างเหมาะสม เช่น (1) การลาออก โอนย้าย หรือเกษียณเป็นไปตามระเบียบ (2) กระบวนการต่าง ๆ มีความชัดเจน โปร่งใส (3) ครูได้รับข้อมูลและการสนับสนุนที่จำเป็นก่อนออกจากราชการ ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช สายตา (2563) ที่กล่าวว่า “การจัดการการออกจากราชการอย่างเป็นระบบช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร” แม้ว่าจะเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ตรงน้อยกว่าด้านอื่น แต่คะแนนระดับสูง สะท้อนว่าระบบการจัดการช่วงท้ายของงานราชการมีมาตรฐานและเป็นธรรม

2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า (1) นโยบายงานบริหารบุคคลของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นนโยบายเดียวกัน ครูทุกระดับการศึกษาจึงรับรู้และประสบประสบการณ์ในระบบเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็น (2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่ได้แตกต่างตามระดับวุฒิการศึกษาอย่างชัดเจน เพราะตำแหน่ง “ครูผู้สอน” มีบทบาทคล้ายคลึงกันในทุกวุฒิ (3) ระบบการประเมินผลและการพัฒนา (PA & ID Plan) เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ครูทุกระดับวุฒิได้รับการสนับสนุนในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร รัตนะโสภา และ ภาวิตา ธาราศิริสุทธิ. (2564). ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร. ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนผลวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นความไม่แตกต่างระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาชี้ว่า ระบบบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสม่ำเสมอ เป็นกลาง และครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

2.2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จากผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า (1) โรงเรียนมีระบบงานบุคคลที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน ทำให้ครูทุกช่วงประสบการณ์รับรู้และปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน (2) แม้ประสบการณ์ต่างกัน แต่ขอบเขตงานครูในโรงเรียน

ประถมไม่แตกต่างกัน เช่น การสอน การทำเอกสาร การเข้าร่วมอบรมส่งผลให้ครูทั้งสองกลุ่มประสบการณ์มีมุมมองไม่ต่างกัน (3) ครูประสบการณ์น้อยจะได้รับการชี้แนะจากครูที่เลี้ยงหรือหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง ส่วนครูประสบการณ์มากก็เข้าใจระบบงานบุคคลและวิธีดำเนินงานอย่างดี ทำให้การรับรู้เรื่องการบริหารงานบุคคลใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เค็ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะนโยบายและการบริหารเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น การที่ไม่พบความแตกต่างชี้ว่า ระบบงานบุคคลของโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี มีความเสมอภาค ครอบคลุม และสามารถตอบสนองความต้องการของครูทุกกลุ่มประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ผู้ศึกษาค้นคว้ามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ควรดำรงรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน และควรส่งเสริมการดำเนินงานในด้านที่ทำได้ที่อยู่แล้วคือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของบุคลากรในระดับสูงต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ควรพิจารณาทบทวนแนวทางปฏิบัติในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยอาจเน้นการจัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้เป็นการเฉพาะ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ควรส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มระดับการศึกษาและประสบการณ์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้านบุคคล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
3. ควรศึกษาเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

### บรรณานุกรม

เค็ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

**การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

เตชิตา หมี่ทอง. (2562). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3** (การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

ธนาพนธ์ ดาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

- นพพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปทุมพร กาญจนอัฒ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญา  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรวดี ตริโษษฐ์. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.
- วิภาดา สารมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภัทสร รัตน์โสภา และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร.วารสารรอยแก่นสาร, 6(2), 287–299.
- อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.