



**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
**THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

วิภาดา สารมัย^{*1} และ ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*ผู้รับผิดชอบบทความ : wipada_s@mail.rmutt.ac.th

Wipada Saram^{*1} and Asst. Prof. Dr.Pimolpun Phetsombat²

¹Student-Master of Education Program in Educational Administration,

Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Thesis Advisor, Educational Administration Program, Faculty of Industrial Educational,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding author: wipada_s@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 351 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอ

Received : 26 January 2020

Revised : 24 February 2020

Accepted : 13 May 2020

Online publication date : 26 June 2020



สนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิด เจตคติที่ดี ในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / ผู้บริหารสถานศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษাপทุมธานี

Abstract

The research on the personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area aimed to 1) study the personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area, and 2) study guidelines on the personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area.

Sample answering the questionnaire included 351 teachers in educational institutions under Pathumthani Primary Educational Service Area. Key informants consisted of 8 school administrators. Instruments were the 5 point scale questionnaire and interview form analyzed by content analysis. The statistics for data analysis were mean, and standard deviation.

The results indicated that 1) an overall personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area was as a high level, and 2) guidelines on the personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area of manpower planning and position determination conducted by the school administrators establishing a teacher workforce framework in accordance with the rules of Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel Commission, requesting an appointment from an original affiliation, liaising with other agencies to support personnel in teaching duty. For recruitment and appointment, school administrators have to encourage teachers and personnel to attend various



training courses, including an academic promotion with praise and morale. For maintainable personnel, school administrators made an order to appoint a building committee to be ready and safe, including the participation of personnel in the democratic expression of work. For performance evaluation, school administrators supervised with monitoring, and recorded information of government officials and personnel to find solutions or develop personnel in defect field. For human resource development, school administrators adhered to accuracy and justice by analyzing and collecting data of behavior from teachers, civil servants, and personnel, to cultivate good attitude and idea. Teachers should participate in meetings related to the promotion of the teaching profession.

Keywords: Personnel Administration / School Administrators / Pathumthani Primary Educational Service Area

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว คือ คุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนา ศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน



การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ้งยากที่ซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถตลอดจนมีความสามารถแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มิชิวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคลปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตามและนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และ 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมีส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพและมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การสรรหาครู การพัฒนาครู การอบรมครู การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตาม ว21/2560 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2561 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2562 : 32-39) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2562 : 21) แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบได้แก่ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ขาดแคลนครูวิชาเอกและศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญตามกลุ่มสาระ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโยกย้ายบุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2562 : 36) (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2559-2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2558 : 59)

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้



พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,516 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 : 608) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบกลุ่ม แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน แบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาด กลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้ แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร รวมถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา



ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่มีผลการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาที่เป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้าง ข้อคำถามเป็นรายข้อ

2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับและตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดและสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอต่อประธานกรรมการ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item-objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 - 1.00 ซึ่งผ่านคุณภาพด้านความเที่ยง จำนวน 40 ข้อ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) จากการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าเท่ากับ .99

6. นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาที่เป็นแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ จัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยนำตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีผลการประเมินสถานศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป กำหนด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำนวน 4 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 4 คน รวมจำนวน 8 คน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งหนังสือไปยังสถานศึกษาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .67) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .71) ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .72) รองลงมาเป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .75) และการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .98)

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .78) รองลงมาเป็นการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .83) และการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.00)

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .78) รองลงมาเป็นการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ



($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .96) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .97)

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .74) รองลงมา มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .72) และมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .96)

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .82) รองลงมา มีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .63) และมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .84)

2. ผลการวิจัยแบบสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ดังนี้

2.1 ด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต

มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprสานกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการจ้างบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอน รวมถึงติดต่oprสานกับมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา เพื่อขอให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เข้ามาสอนในสถานศึกษา เพื่อให้มีครูเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า

มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี แนะนำและแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ต่างๆ ในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้สนับสนุนส่งเสริม แนะนำในเรื่องของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยให้ข้าราชการครูขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการให้ค่ายกย่อง ชมเชย ประกาศนียบัตร เกียรติบัตรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเก็บเป็นข้อมูลเอกสารเพื่อประกอบการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.3 ด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

มีการจัดบรรยากาศด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้มีความสวยงาม สะอาด มีความปลอดภัย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสมัยใหม่ สื่อการเรียนการสอน



ที่เหมาะสมให้เพียงพอและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านบุคลากรโดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเป็นประชาธิปไตยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.4 ด้านการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าอบรมพัฒนาสาขาวิชาในกรณีที่สถานศึกษาไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรที่จบวิชาในสาขานั้น ๆ รวมถึงมีการนิเทศ กำกับติดตามและการให้ข้าราชการครูและบุคลากรจัดทำ ID Plan เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นำระบบสารสนเทศ (DMC) เข้ามาใช้ในการบันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร ให้เป็นปัจจุบัน

2.5 ด้านกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

มีการการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม ศึกษาวิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร เปิดให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยเสรีและสร้างสรรค์ มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ มีเหตุผลและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ปลูกฝังแนวคิด เจตคติที่ดี ในการประชุมครูทุกครั้งในแต่ละเดือนหรือในแต่ละโอกาส มีการจัดการอบรมเพื่อสร้างสรรค์เจตคติที่ดีในมุมมองของการทำงาน การเสียสละ จรรยาบรรณครูปีละครั้ง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรินถาวรธม ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์สำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีขั้นตอนจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้และความสามารถให้มีความเหมาะสม เพื่อเสนอไปศึกษาธิการจังหวัดในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังคนเพื่อการปฏิบัติงานให้มีบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ดังนั้น จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิณฉวีตร ปะโคหัง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีกระบวนการหลักการและกลวิธีการต่าง ๆ สำหรับค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม โดยมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่ต้องการ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก สรรหาและมีกระบวนการที่คัดเลือกอย่างโปร่งใส ยุติธรรม รวมไปถึงการทดสอบการปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างแรงจูงใจในโอกาสของความก้าวหน้า ดังนั้น จึงทำให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและ



ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีกระบวนการดูแลและส่งเสริม สนับสนุน สร้างประสบการณ์ความรู้ แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรทั้งในเรื่องของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน การดูแลรักษาความปลอดภัย การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ อย่างถูกต้องชัดเจนและมีความโปร่งใส ดังนั้นจึงทำให้การดำรงรักษาบุคคล ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ รางวัล ค่ายกย่องชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ รวมไปถึงการกำหนดกฎเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการประเมินผลงานระบบและต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การจดบันทึก และบันทึกข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ดังนั้นจึงทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ



ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมยไธสง (2557) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญไชย พิมพ์คำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสายงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน โดยพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสร้างเจตคติที่ดี และมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นจึงทำให้การพัฒนาบุคลากร ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิ เราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปี่ยมศิลป์ แสนวันแสง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานบริหารงานบุคคล กรณีศึกษา โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญไชย พิมพ์คำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนกรอบอัตรากำลังครูให้เพียงพอในอนาคต เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อสนับสนุน



งบประมาณในการจ้างบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอน เพื่อรองรับกับปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอจากการย้าย เกษียณอายุราชการ หรือการลาออกจากราชการ

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อ และเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อให้ครูและบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา แนะนำแนวทางในการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญกำลังใจโดยค่ายกองชมเชยหรือการมอบรางวัลต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ

3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่เพื่อดูแล พัฒนา ปรับปรุง และจัดบรรยากาศด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้มีความสวยงาม สะอาด มีความปลอดภัย รวมถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับติดตามและการให้ข้าราชการครูและบุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม ศึกษา วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดี ในการประชุมครูทุกครั้งในแต่ละเดือนหรือในแต่ละโอกาส มีการจัดการอบรมหรือให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว.
- จิณณวัตร ปะโคทั่ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญไชย พิมพ์คำ. (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐนิช ศรีสาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เปี่ยมศิลป์ แสนวันแสง. (2558). **การพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มุนิระห์ เจ๊ะมิง. (2559). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนา อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สายัณห์ เมยไธสง. (2557). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารลำดับที่ 1/2562.



- _____. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564**. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารลำดับที่ 1/2562.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารลำดับที่ 1/2562.
- _____. (2558). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2559-2563**. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารลำดับที่ 8/2558.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 30 No. 3 : 607-610.