

## Research Article

ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT  
IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุมาพร แพงวงศ์\*

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Sumaphorn Pangwong\*

College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

\*E-mail: Psmaphorn@gmail.com

Received: 05-09-2022

Revised: 31-10-2022

Accepted: 08-11-2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ 4) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประชากรคือข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,617 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamané) และแบ่งสัดส่วนด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และ 4) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้หลักการมีส่วนร่วมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of factors affecting personnel management, 2) the level of personnel management efficiency of educational institution administrators, 3) the factors affecting the efficiency of personnel management in basic education institutions, and 4) the guidelines for improving the efficiency of personnel management in basic education institutions of educational institution administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The population of this research is the government's teachers in educational institutions under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 1, the total number of 1,617 people that was selected 320 people to be the sample. The sample size was calculated by using Taro Yamane's formula, and the proportion was divided by the trio canonical comparison to define a sample by simple random. The research instruments were questionnaires, 5 levels of estimation with 0.988 confidence values and an interview form. The statistics that were in this research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research were as follows: 1) the level of factors affecting personnel management that it was at a high level, 2) the level of personnel management efficiency, 3) factors affecting the efficiency of personnel management include the nature of work which performance appraisal affect the efficiency of personnel management with statistical significance at the .05 level in terms of performance. The role of the administrator of the educational institution affect the efficiency of personnel management statistically significant at the .01 level. The motivation did not affect the efficiency of personnel management at the level of statistical significance, 4) and the guidelines for increasing the efficiency of personnel management in basic education institutions of educational institution administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. Administrators should use good governance when considering personnel performance and using the principle of participation for personnel to participate in the administration of educational institutions

**Keywords:** Factors affecting personnel management, Personnel management efficiency, Personnel management

## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (Ministry of Education, 2010) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เป็นจุดหมายหลัก เนื่องด้วย คนเป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ โดยการมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการปลูกฝังค่านิยม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่เยาวชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 254 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (Ministry of Education, 2007) การบริหารงานในสถานศึกษามีความสำคัญทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือคนเพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านความรู้ ทักษะ ความคิด ประสพการณ์ต่าง ๆ ที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์สมดุลในทุก ๆ ด้าน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นก็คือนักเรียนและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกระจายอำนาจการบริหารงานและขอบข่ายงานตามภารกิจแบ่งออกเป็น 4 งานด้วยกันก็คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะดำเนินการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดต้องอาศัยบุคลากรเข้ามาช่วยขับเคลื่อนและการดำเนินงาน เพราะคุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ต้องทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องอาศัยครูที่มีความกระตือรือร้นในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน เพราะจะทำให้การศึกษามีคุณภาพ ฉะนั้นสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาครูด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการบริหารงานทั้งปวงเพราะว่าปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการทั้งหมดหรือแม้แต่การบริหารจัดการทางการศึกษาต้องอาศัยคนในการขับเคลื่อน จำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้และมีความสามารถ การบริหารบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการช่วยบริหารงานบุคคลดังกล่าวในโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษา

ความคิดเห็นของบริหารงานบุคคลในครั้งนี้อย่างมีขอบเขตของการพัฒนางานบุคคลที่ควบคุมตั้งแต่การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาอัตราค่าจ้าง เพื่อคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนในงานไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ การคัดเลือกบุคคลก็เป็นกระบวนการหนึ่งในการกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อช่วยในการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถประสบการณ์มาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 102 โรงเรียน แบ่งเป็นประเภทการจัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษา จำนวน 75 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 1 โรงเรียน สภาพปัญหาที่พบเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาคือ ปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน บุคลากรไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การทะเลาะวิวาทขัดแย้งภายในโรงเรียน ขาดความตั้งใจและไม่เต็มใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบ การขาดความรับผิดชอบของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารบุคลากรได้ ทั้งนี้จึงต้องมีปัจจัยในการช่วยบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปัญหาเหล่านี้หมดไป ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการมีหลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจและศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีศักยภาพสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### สมมติฐานการวิจัย

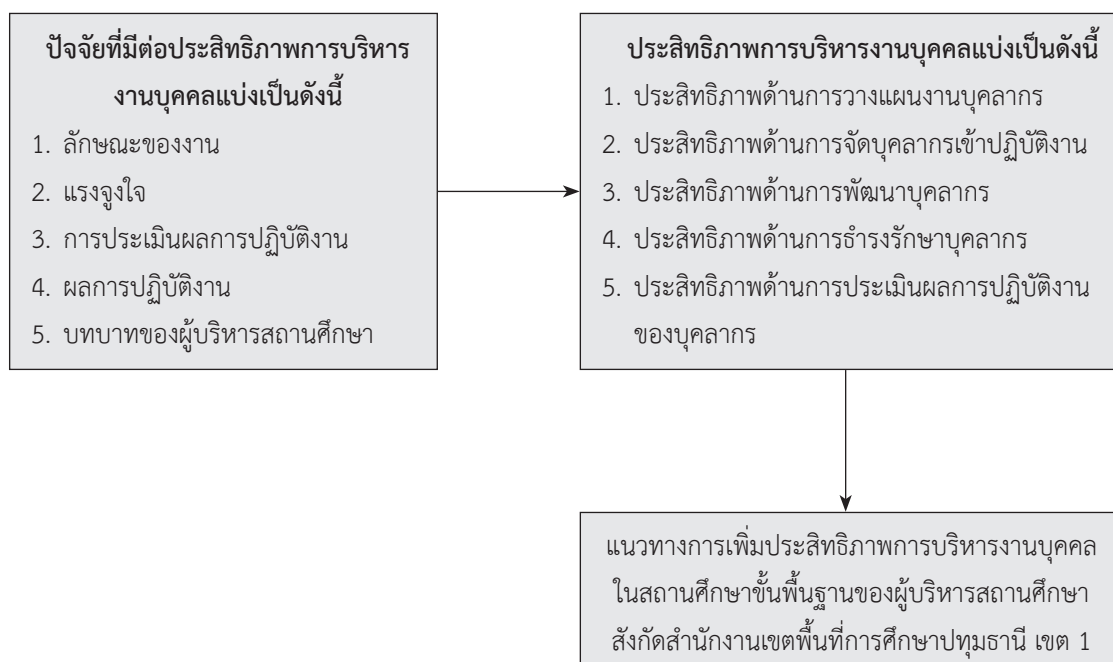
ปัจจัยการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ประเด็นการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีปัจจัยในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ผลการปฏิบัติงาน และ 5) บทบาทของผู้บริหาร มาใช้เป็นปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กรอบแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามกรอบ Ministry of Education (2003) เพื่อนำมาทำเป็นตัวแปรในกรอบงานวิจัยดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งหมด 102 โรงเรียน จำนวน 1,617 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 320 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2. ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้คือ

2.1 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ จบการศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์บริหารงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยได้รับรางวัลระดับจังหวัดและระดับภาคในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-end Question) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะ

ของงาน 2) แรงจูงใจ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ผลการปฏิบัติงาน 5) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร 2) ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร 4) ประสิทธิภาพการดำรงรักษาบุคลากร 5) ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 25 ข้อ

#### 2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of item objectives congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ได้

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูในโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาหาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .98

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยโปรแกรม Google Form เพื่อสะดวกต่อการเก็บข้อมูล จำนวน 320 ฉบับ

#### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม ระดับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ออกเป็นช่วงดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ออกเป็นช่วงดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยวิเคราะห์ Multiple Requestion

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้หลัก Content Analysis และเขียนเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | (S.D.) | แปลผล | อันดับที่ |
|----------------------------------------------------------|-----------|--------|-------|-----------|
| 1. ลักษณะของงาน                                          | 4.24      | 0.76   | มาก   | 3         |
| 2. แรงจูงใจ                                              | 4.19      | 0.83   | มาก   | 5         |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน                             | 4.28      | 0.75   | มาก   | 1         |
| 4. ผลการปฏิบัติงาน                                       | 4.23      | 0.79   | มาก   | 4         |
| 5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา                            | 4.26      | 0.84   | มาก   | 2         |
| รวม                                                      | 4.24      | 0.76   | มาก   |           |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจ

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล              | $\bar{X}$ | (S.D.) | แปลผล | อันดับที่ |
|-------------------------------------------|-----------|--------|-------|-----------|
| 1. ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร            | 4.32      | 0.78   | มาก   | 2         |
| 2. ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน | 4.26      | 0.81   | มาก   | 4         |
| 3. ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร             | 4.36      | 0.72   | มาก   | 1         |
| 4. ประสิทธิภาพการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร   | 4.23      | 0.84   | มาก   | 5         |
| 5. ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน   | 4.29      | 0.76   | มาก   | 3         |
| รวม                                       | 4.29      | 0.74   | มาก   |           |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประสิทธิภาพการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

| $\beta_0$ (constant)       | $\beta$ | Std.Error | Beta  | t     | Sig.   |
|----------------------------|---------|-----------|-------|-------|--------|
|                            | .460    | .081      |       | 5.705 | .000   |
| ลักษณะของงาน               | .067    | .030      | .076  | 2.272 | .024*  |
| แรงจูงใจ                   | -.017   | .030      | -.019 | -.566 | .572   |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน  | .114    | .046      | .116  | 2.500 | .013*  |
| ผลการปฏิบัติงาน            | .401    | .049      | .426  | 8.208 | .000** |
| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา | .335    | .048      | .381  | 6.969 | .000** |

R = .946, R<sup>2</sup> = .894, Adj. R<sup>2</sup> = .894, F = 532.425, sig. = .000

มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ R<sup>2</sup> = 89.4 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจรรักษามูลค่าบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ จะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้รางวัลเมื่อครูและบุคลากรมีผลงานการปฏิบัติงานดีเด่น ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการกำหนดวิธีการ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร

งานบุคคล จากมากไปหาน้อยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangkansan (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aonphum (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลจากมากไปหาน้อยพบว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการอำนวยการรักษาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการพัฒนาศักยภาพ ด้วยกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม การจัดอบรมในสถานศึกษา การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากร และวางแผนบุคลากร ให้ปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ และประสบการณ์ มอบหมายงานให้ตรงตามสายงาน ทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lanpok (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปลัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปลัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการอำนวยการรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenpho (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ,  $\sigma = .89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.86$ ) รองลงมา ได้แก่ด้านการพัฒนาศักยภาพ ( $\mu = 3.68$ ,  $\sigma = .85$ ) ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร ( $\mu = 3.45$ ,  $\sigma = .98$ ) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ปัจจัยการบริหารงานบุคคลเป็นตัวพยากรณ์พบว่า ลักษณะของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .401 .335 .114 และ .067 ตามลำดับ ซึ่งพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 89.4 อาจเนื่องมาจาก 1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถความเหมาะสมแก่หน้าที่ตามศักยภาพของบุคลากร 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา 3) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์ และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้บริหารมีการพิจารณาขอยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด เป็นไปอย่างเป็นระบบและยุติธรรม 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ และผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangkansan (2015) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติ ในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aonphum (2019) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านงบประมาณด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59

แรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ไม่ให้การยกย่องบุคลากร ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแสดงความชื่นชม เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangkansan (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่ม

ตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติ ในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (Pm) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ  $R^2$  เท่ากับ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est Y) เท่ากับ .14108 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonrit (2015) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

4.1 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจ และด้านผลการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องการพัฒนาจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการยกย่องและยอมรับนับถือ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสามารถนำทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's Motivation Thory) เดวิด ซี. แมคเคลลแลนด์ (David C. McClelland) โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผนงาน และดำเนินงาน ทำให้ครูและบุคลากรมีความสำคัญต่องานและมีแรงจูงใจในการทำงาน หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความเที่ยงตรงและยุติธรรม ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dangbusdee (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jangsangthong (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaemchaeng (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัด นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ถ้านำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการดำเนินงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า นำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุก ๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

4.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในส่วนของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการดำรงรักษาบุคลากร โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้คือ ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้น โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดและตรงกับความต้องการขององค์การ มากที่สุด หลักการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานให้ตรงตามกรอบภารกิจงาน ใช้ระบบคุณธรรม ความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ส่วนการพัฒนาประสิทธิภาพการดำรงรักษาบุคลากร ใช้หลักความเสมอภาค หลักแห่งสิทธิประโยชน์ หลักแห่งการจูงใจ หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ และหลักแห่งความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewbandon (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง กรมสรรพาวุธทหารบกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenpho (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นหากต้องการพัฒนาด้านแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนา ดังนี้

- 1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความเที่ยงตรงและยุติธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา

1.4 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ลักษณะของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีการพิจารณายกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นไปอย่างเป็นระบบและยุติธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้น หากต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความรู้ ความสามารถบุคลากร ให้ปฏิบัติงานตรงตามกรอบภารกิจของงาน

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ ด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการพัฒนาจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการยกย่องและยอมรับนับถือ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเพื่อให้ทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบระดับความสัมพันธ์และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- Aonphum, C. (2019). **Factors Affecting Personnel Management of Educational Institution Administrators. under the district office Primary Education, Nakhon Sawan District 1.** Thesis of the Master of Education Program in Academic Program educational administration Nakhon Sawan Rajabhat University.
- Boonrit, N. (2015). **Factors Affecting Performance of Personnel. administrative organization Chonburi Province.** Master of Business Administration Thesis Department of Public Management, College Commerce, Burapha University.
- Chaemchaeng, P. (2011). **The teachers' opinions towards the administration according to the good governance of the administrators of secondary schools in Banphot Phisai District. Nakhon Sawan Province.** Master's Degree Program Thesis Department of Public Administration graduate school Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Charoenpho, M. (2018). **Efficiency of personnel management in Buddhist schools under Nakhon Sawan Provincial Administrative Organization.** Master's Degree Program Thesis Department of Educational Administration graduate school Chulalongkornrajavidyalaya University.
- Dangbusdee, P. (2015). **A study of the condition of personnel management according to the principles of good governance of school administrators. Kalasin Primary Educational Service Area District Office 2.**
- Jangsangthong, R. (2016). **The application of good governance in personnel management according to the opinions of school administrators and teachers. Under the Saraburi Primary Educational Service Area Office.** Master of Education Program Thesis Department of Educational Administration Thepsatri Rajabhat University.
- Kaewbandon, J. (2017). **Efficiency of personnel management of a tire repair factory.** independent research course Master of Public Administration Department of Public Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Lanpok, W. (2017). **Personnel administration of Wat Ratbamrung School. (Sawairat Upatham).** Independent Research Master of Education Program Program in Educational Administration, Plan B, Master's Degree Level
- Ministry of Education. (2007). **Approaches to decentralization of administration and education management.** Board of Education Area Office and Educational Institutions according to the law of the Ministry Criteria and methods for decentralized administration and management of education. Bangkok : Community Agricultural Cooperatives of Thailand.

Ministry of Education. (2010). **National Education Act Relating to Personnel Administration (No. 3)**. Bangkok: Author.

Sangkansan, K. (2015). **Factors Affecting Personnel Management of Educational Institutions Under the Office of Secondary Education Service Area 24, Kalasin Province**. Master's Degree Program Thesis Department of Educational Administration Mahasarakham University.

.....