

**การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล  
ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**  
**A Study of Conditions and Problems of Personnel Administration  
by Reference to the Perceptions of Teachers at Tha Maka Performance  
Promotion Group under Kanchanaburi Primary Educational Service  
Area Office two**

เสริมวิทย์ คำจิตร<sup>1</sup> กัลยมน อินทุสุต<sup>2</sup>

Shermwit Kumwijid, Kanyamon Indusuta

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 217 คน จากการเปิดตารางของ Cohen และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐาน ใช้การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม

---

Received: 2021-03-09 Revised: 2021-04-02 Accepted: 2021-04-05

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Student of the Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Corresponding Author e-mail: shermwit.k@gmail.com

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

การรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ (Keywords) :** การบริหารงานบุคคล; การรับรู้; สภาพ; ปัญหา

## Abstract

This research aimed to study and compare the conditions and problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers at Tha Maka performance promotion group under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office two. This research is a survey research, which was classified by educational background and work experience. The sample consisted of 217 teachers at Tha Maka performance promotion group under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office two in the academic year 2020 from Cohen table sample size. The sample size was selected by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with IOC between 0.80 – 1.00 and 0.99 reliability value by determining the Alpha Coefficient. The descriptive statistics for data analysis were t-test and One Way Analysis of Variance. Findings are as follows 1) In overall and each aspect, the teacher's perception toward the conditions of personnel administration by reference to the perceptions of teachers was at a high level. In overall and each aspect, the teacher's perception toward the problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers was at a low level. 2) Teachers with different educational backgrounds had no different perceptions toward the conditions and problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers at Tha Maka performance promotion group under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office two. 3) Teachers with different work experiences had no different perceptions toward the conditions and problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers at Tha Maka performance promotion group under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office two.

**Keywords:** Personnel administration; Perception; Conditions; Problems

## บทนำ (Introduction)

การบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม การให้สำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่มทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง (เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ, 2545)

การบริหารงานบุคคลเป็นใจกลางหลักสำคัญในองค์การที่จะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนที่ต้องการและใช้คนที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ พัฒนาฝีมืออบรม และรักษากำลังใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด อันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์การ จึงจำเป็นที่องค์การจะต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการ การบริหารบุคลากรให้ครบถ้วน

สภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจและบทบาทเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษา มีสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัดมี 101 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่มีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่ได้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานออกเป็นหลายกลุ่มงาน มีการกระจายอำนาจตามลำดับขั้นตอนในการบังคับบัญชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2562) ในส่วนของกลุ่มบริหารงานบุคคลทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและการออกจากราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากรส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ งานดำเนินงานวินัย อุดมการณ์ ร้องทุกข์และการดำเนินคดีของรัฐ งานปฏิบัติการเลขานุการ อนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และงานหนังสือราชการ (ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2561)

จากการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลปัญหาที่พบ คือ การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานพบว่าบุคคลยังให้ความสนใจน้อย อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณที่สนับสนุนดำเนินการ และในด้านการโอน ย้ายข้าราชการที่เมื่อครบกำหนดทดลองปฏิบัติราชการครู มักจะขอย้ายเข้าตัวจังหวัดและบางส่วนก็ขอย้ายกลับภูมิลำเนา และครูที่ขอย้ายมาปฏิบัติราชการในพื้นที่เอกไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคือ

บุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจ ขาดความรู้ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ครูบางส่วนในโรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เนื่องจากสาขาที่จบไม่ตรงกับวิชาที่สอน ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา เพื่อจะได้นำผลตามการรับรู้ของครูไปดำเนินการหาแนวทางในการวางแผนพัฒนาการศึกษา ตลอดจนนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุง แก้ไขการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 493 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Jacob Cohen (1988)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 3.1 ตัวแปรต้น คือ
    - 3.1.1 วุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี
    - 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป
  - 3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.2.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.2.4 ด้านวินัยและการธำรงรักษาวินัย
- 3.2.5 ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.3 เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

6.2 วิเคราะห์การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ John W Best (1997) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

6.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance)

### ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

| การบริหารงานบุคคล                               | สภาพ      |      |                | ปัญหา     |      |                |
|-------------------------------------------------|-----------|------|----------------|-----------|------|----------------|
|                                                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง     | 4.05      | 0.74 | มาก            | 1.89      | 0.79 | น้อย           |
| 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง       | 4.08      | 0.76 | มาก            | 1.88      | 0.84 | น้อย           |
| 3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 4.10      | 0.77 | มาก            | 1.82      | 0.82 | น้อย           |
| 4. ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย                | 4.09      | 0.81 | มาก            | 1.76      | 0.82 | น้อย           |
| 5. ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน     | 4.07      | 0.83 | มาก            | 1.78      | 0.83 | น้อย           |
| รวม                                             | 4.08      | 0.73 | มาก            | 1.83      | 0.78 | น้อย           |

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต

2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{x} = 4.10$ ) ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย ( $\bar{x} = 4.09$ ) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{x} = 4.08$ )

ครูมีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.83$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{x} = 1.89$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{x} = 1.88$ ) และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{x} = 1.82$ )

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| สภาพการบริหารงานบุคคล                           | วุฒิการศึกษา   |      |                       |      |       |      |
|-------------------------------------------------|----------------|------|-----------------------|------|-------|------|
|                                                 | ระดับปริญญาตรี |      | สูงกว่าระดับปริญญาตรี |      | t     | p    |
|                                                 | $\bar{x}$      | S.D. | $\bar{x}$             | S.D. |       |      |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง     | 4.08           | 0.71 | 4.00                  | 0.79 | .730  | .466 |
| 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง       | 4.12           | 0.72 | 4.02                  | 0.84 | .886  | .376 |
| 3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 4.13           | 0.74 | 4.05                  | 0.83 | .718  | .474 |
| 4. ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย                | 4.14           | 0.75 | 3.97                  | 0.92 | 1.378 | .171 |
| 5. ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน     | 4.12           | 0.80 | 3.95                  | 0.89 | 1.414 | .159 |
| รวม                                             | 4.12           | 0.70 | 4.00                  | 0.79 | 1.129 | .260 |

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| ปัญหาการบริหารงานบุคคล                          | วุฒิการศึกษา   |      |                       |      |            |      |
|-------------------------------------------------|----------------|------|-----------------------|------|------------|------|
|                                                 | ระดับปริญญาตรี |      | สูงกว่าระดับปริญญาตรี |      | t          | p    |
|                                                 | $\bar{x}$      | S.D. | $\bar{x}$             | S.D. |            |      |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง     | 1.88           | 0.78 | 1.90                  | 0.83 | -1.68      | .867 |
| 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง       | 1.85           | 0.80 | 1.93                  | 0.92 | -.653      | .514 |
| 3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 1.81           | 0.82 | 1.85                  | 0.81 | -.356      | .722 |
| 4. ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย                | 1.74           | 0.81 | 1.81                  | 0.84 | -.528      | .598 |
| 5. ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน     | 1.74           | 0.81 | 1.87                  | 0.89 | -<br>1.026 | .306 |
| รวม                                             | 1.81           | 0.77 | 1.87                  | 0.81 | -5.79      | .564 |

จากตาราง 3 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| สภาพการบริหารงานบุคคล                           | ประสบการณ์ในการทำงาน |      |           |      |             |      |       |       |
|-------------------------------------------------|----------------------|------|-----------|------|-------------|------|-------|-------|
|                                                 | น้อยกว่า 5 ปี        |      | 5-10 ปี   |      | 10 ปีขึ้นไป |      | t     | p     |
|                                                 | $\bar{x}$            | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$   | S.D. |       |       |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง     | 4.11                 | 0.68 | 3.96      | 0.88 | 4.08        | 0.68 | 0.746 | 0.475 |
| 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง       | 4.15                 | 0.71 | 3.97      | 0.86 | 4.11        | 0.74 | 0.995 | 0.371 |
| 3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 4.15                 | 0.72 | 3.98      | 0.79 | 4.15        | 0.79 | 1.086 | 0.340 |
| 4. ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย                | 4.20                 | 0.71 | 3.97      | 0.91 | 4.07        | 0.83 | 1.365 | 0.257 |



| สภาพการบริหารงานบุคคล                           | ประสบการณ์ในการทำงาน |      |           |      |             |      |       | t     | p |
|-------------------------------------------------|----------------------|------|-----------|------|-------------|------|-------|-------|---|
|                                                 | น้อยกว่า 5 ปี        |      | 5-10 ปี   |      | 10 ปีขึ้นไป |      |       |       |   |
|                                                 | $\bar{x}$            | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$   | S.D. |       |       |   |
| 5. ด้านการออกจากราชการหรือ<br>ให้บุคคลพ้นจากงาน | 4.19                 | 0.76 | 3.95      | 0.93 | 4.04        | 0.81 | 1.521 | 0.221 |   |
| รวม                                             | 4.16                 | 0.67 | 3.97      | 0.84 | 4.09        | 0.70 | 1.199 | 0.303 |   |

จากตาราง 4 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ปัญหาการบริหารงานบุคคล                          | ประสบการณ์ในการทำงาน |      |           |      |             |      |       |       |
|-------------------------------------------------|----------------------|------|-----------|------|-------------|------|-------|-------|
|                                                 | น้อยกว่า 5 ปี        |      | 5-10 ปี   |      | 10 ปีขึ้นไป |      | t     | p     |
|                                                 | $\bar{x}$            | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$   | S.D. |       |       |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง     | 1.87                 | 0.75 | 1.94      | 0.82 | 1.87        | 0.83 | 0.170 | 0.843 |
| 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง       | 1.83                 | 0.76 | 2.02      | 0.92 | 1.82        | 0.85 | 1.136 | 0.323 |
| 3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 1.81                 | 0.75 | 1.95      | 0.86 | 1.73        | 0.84 | 1.214 | 0.299 |
| 4. ด้านวินัยและการธำรงรักษาวินัย                | 1.74                 | 0.73 | 1.88      | 0.86 | 1.70        | 0.87 | 0.905 | 0.406 |
| 5. ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน     | 1.71                 | 0.71 | 1.91      | 0.88 | 1.75        | 0.91 | 1.127 | 0.326 |
| รวม                                             | 1.79                 | 0.70 | 1.94      | 0.83 | 1.78        | 0.82 | 0.897 | 0.409 |

จากตาราง 5 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของครูต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารแต่ละระดับของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการจัดให้มีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้กับบุคลากร อย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานการส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤทัย ไผ่ตรีก้านตรง (2560) ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ น้อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กระจายอำนาจการบริหารจัดสู่ สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมไปยัง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดสรรตำแหน่งวิชาเอกตามความต้องการด้วยวิธีต่าง ๆ และ เสนอคำร้องขอโอนย้ายของบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการแจ้งภาระหน้าที่แก่อัตร่า จ้างประจำหรืออัตร่าจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ ชัยกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับน้อย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุ่มคำ (2559) ทำการศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยใช้กระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 อันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากนโยบายผู้บริหารต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาทุกขนาดต่างก็ดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริบทในด้านปัจจัยคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากนโยบายต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558) เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลมีความไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป โตสารเดช (2555) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นสังเกตตรวจสอบเอาใจใส่ดูแลป้องกัน และยับยั้งเหตุ เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่าง

เท่าเทียมกันทุกคน พร้อมทั้งจัดฝึกอบรมสร้างขวัญกำลังใจที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกที่ดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี ตรีโอษฐ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานมีความไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ไชยรัตน์ (2555) เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก การวางแผนของผู้บริหารในการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม และยังช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควรของผู้ได้บังคับบัญชา จัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในกรณีที่บุคคลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558) เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ปัญหาการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวุฒิ สิทธิกุล (2555) เรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการได้มาซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรดำเนินการเห็นชอบให้ครูโอน-ย้าย และรับย้ายครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ มีการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน

1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ปริมาณงานของ

โรงเรียน และการสำรวจความต้องการครูของโรงเรียนวิเคราะห์ปรับปรุง และวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามกรอบนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนดทำให้ได้ครูตามความต้องการ

1.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวมและตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ของข้าราชการครูที่จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การคัดเลือกครูไปศึกษาอบรมหรือดูงานตรงตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และการให้บริการในการขอวิทยฐานะ

1.4 ด้านวินัยและการดำรงรักษาวินัย ผู้บริหารควรประสานงานกับกรรมการสอบสวนกรณีมีข้าราชการครูกระทำ ผิดวินัย การเสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

1.5 ด้านการออกจากราชการหรือให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้บริหารควรจัดให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การพิจารณาขยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และการนิเทศติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาถึงพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.3 ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในอำเภออื่น ภายใต้งบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

## เอกสารอ้างอิง (References)

- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวุฒิ สิทธิกุล. (2555). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง..

- ประทีป โตสารเดช. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภัทรวดี ตรีโอสฐ์. (2559). สภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรวดี สงฆ์กรณ. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รุ่งฤทัย ไผ่ตรีก้านตรง. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิชัย ไชยรัตน์. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริณาวรรณ ทุ่มคำ. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2561ข). ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center: SP Center). กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2562ก). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2567. กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2562ข). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2561ก). คู่มือการขับเคลื่อนนโยบายของ สพป.กาญจนบุรี เขต 2. กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์กิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสาวนีย์ นุชรงค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

---

Jacob Cohen. (1988). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.

John W Best. (1997). *Research in education*. (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.

