

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN PATHUMTHANI PROVINCE

ศราวุธ ทัพสงเคราะห์¹, ภารดี อนันต์นาวิ², พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง³

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Sarawut Thapsongkhorh¹, Paradee Anannawee², Pornpimon Prawatruangruang³

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail : Sarawut.thap@northbkk.ac.th1,

paradee.an@northbkk.ac.th,BE2 — @pornpimonrungruangsin3

(Received : February 11, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 260 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่นำเสนอโดยยามาเน (Yamane : 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที การวิเคราะห์ข้อมูลค่าแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาด้านการลาออกจากราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและตำแหน่งในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการบริหารงานบุคคลน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มี 6 แนวทาง 30 ประเด็น สามารถสรุปภาพรวมดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวทางและกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งภาระงาน คุณสมบัติและแผนพัฒนาสถานศึกษามุ่งเน้นการกำหนดบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมเข้าร่วมงานโดยให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ ปรับวิธีการบริหารงานและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบให้การดำเนินงานต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

สำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research aimed to 1) the personnel administration of school administrators 2) The compare the personnel administration of school administrators classified by gender, work experience, educational level, and position and 3) The guidelines for developing the personnel administration of school administrators under the local administrative organization in Pathumthani province. The sample in this research was 260 school administrators and teachers, the sample size determined by Yamane table (1973), stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were questionnaire and interview form with a reliability of .977. The statistics of data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One - way ANOVA, LSD multiplier comparison method and Content analysis. The research results found that:

1. The personnel administration of school administrators found that in overall and each aspect were at a high level. The aspect with the highest average value was maintaining personnel and personnel development, followed by retirement, and recruitment and appointment respectively.

2. The comparison of the personnel administration of school classified by gender and educational level in overall and each aspect were not different, except classified by work experience statistically significant difference at .05 level and classified by position was statistically significant difference at .01 level.

3. The guidelines for developing of the personnel administration of school administrators under The Local Administrative Organization in Pathumthani Province had 6 guidelines and 30 issues, which can be summarized as follows; school administrators should respond to goals, guidelines and related processes to workload, feature and the school development plan focuses on determining the right talented people to join the job by providing remuneration and welfare, adjust management methods and promote the development of personnel to have specialized expertise and take into account the accuracy of regulations for effective continuous operation

Keywords: Personnel administration, School administrators, Pathumthani province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงสถานศึกษาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของระบบการศึกษาไทยขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามทิศทาง เป้าหมายและการส่งการอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้ทุกคนมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน ต่อมาการคัดเลือก การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทุกคนให้ความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจในการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพที่ช่วยให้ระบบการศึกษาไทยสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศ (วิภาดา สารมัย: 2562)

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เน้นการใช้กฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินการด้านบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมเพื่อให้การจัดการบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหาและการให้ลาออกจากตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานรวมถึงการกำหนดโครงสร้างการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและประโยชน์ด้านอื่นให้มีส่วนที่เหมาะสมและการพัฒนาในหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอเพื่อให้สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567)

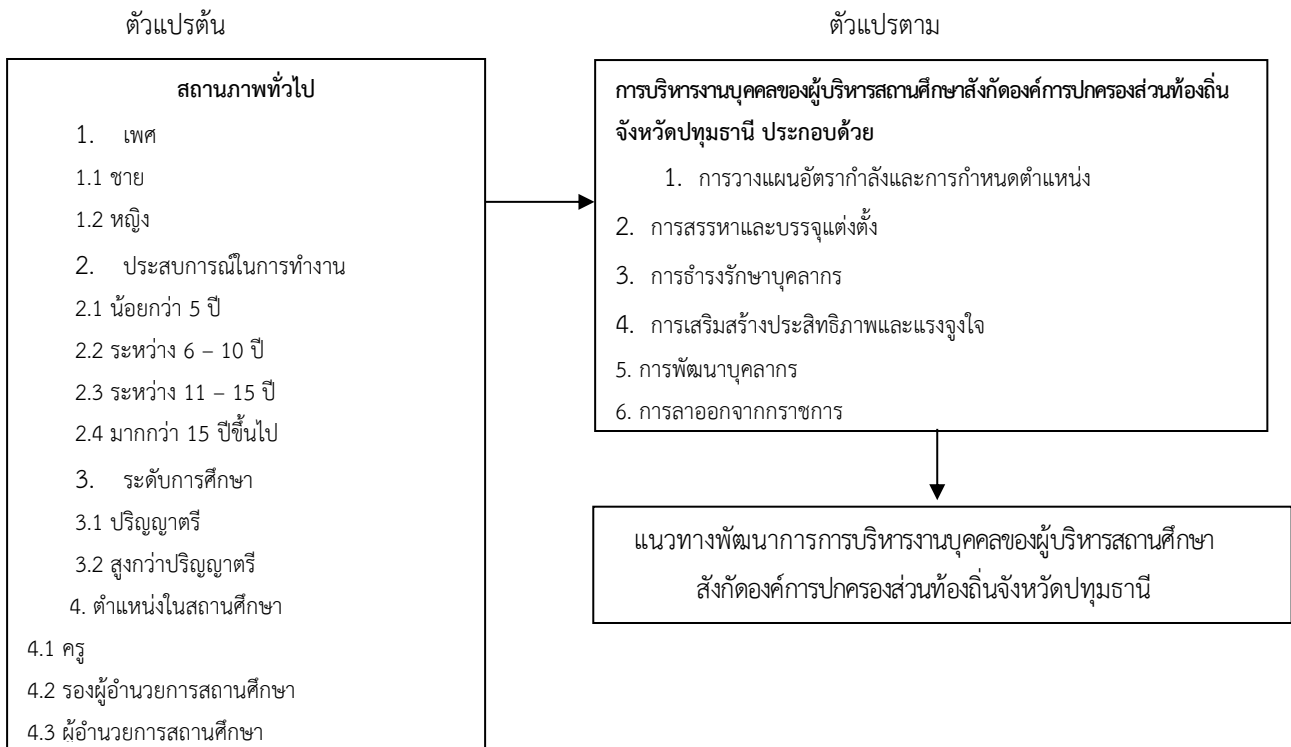
จากการสำรวจการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีพบว่า จุดอ่อนในการบริหารงานบุคคลในด้านบุคลากร ได้แก่ ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติของการปฏิบัติงาน การขาดบุคลากรที่เหมาะสมเนื่องจากการเกษียณอายุ ด้านการสอนที่ไม่ตรงตามสาขาที่สำเร็จมา การขาดประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญในภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567: ออนไลน์) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารงานบุคคลได้ ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นที่ทุกคนจะต้องร่วมมือดำเนินการเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกการจัดสรร วางแผนอัตราค่าจ้าง การกระตุ้นและหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อยอดบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำงานผ่านกระบวนการที่หลากหลายที่สามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงานและมีบทบาทการจ้ดระบบการทำงาน เพื่อลดปัญหาการโยกย้ายและการลาออกของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 745 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งได้มาจากโดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่นำเสนอโดย ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครู จำนวน 251 คน รวมทั้งสิ้น 260 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้

วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย

1. เพศ ได้แก่ 1.1 เพศชาย และ 1.2 เพศหญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 3.1 น้อยกว่า 5 ปี, 3.2 ระหว่าง 6 – 10 ปี, 3.3 ระหว่าง 11 – 15 ปี และ 3.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ได้แก่ 3.1 ปริญญาตรี และ 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งในสถานศึกษา ได้แก่ 4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 4.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 4.3 ครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการลาออกจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจากผู้บริหารที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ตามขนาดสถานศึกษามีขนาดกลางขึ้นไป เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือการสัมภาษณ์โดยตรงกับผู้สัมภาษณ์โดยเรียงลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาที่ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564: 19) ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง .60 - 1

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 260 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของชูศรี วงศ์รัตน์ (2564: 19) ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test แบบ Independent sample) และประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับในภาพรวม 6 ด้าน ตามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผลและอันดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.27	.621	มาก	6
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.35	.579	มาก	4
3. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.38	.589	มาก	1
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.29	.703	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	.589	มาก	1
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.38	.631	มาก	3
รวม	4.34	.564	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .564) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= .589) รองลงมาด้านการลาออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.38$, S.D.= .631) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .579) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= .621)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	.586	4.25	.635	-.689	.491
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	.476	4.32	.617	-1.013	.312
3. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.44	.510	4.36	.618	-.997	.320
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.37	.524	4.27	.764	-1.049	.295
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.44	.510	4.36	.618	-.997	.320
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.43	.501	4.35	.678	-.928	.295
รวม	4.40	.453	4.34	.603	-1.136	.257

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.159	3	1.720	4.653*	.003
	ภายในกลุ่ม	94.622	256	0.370		
	รวม	99.781	259			
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.067	3	0.356	1.060	.366
	ภายในกลุ่ม	85.864	256	0.335		
	รวม	86.931	259			
3. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	0.934	2.749*	.043
	ภายในกลุ่ม	86.979	256	0.340		
	รวม	89.781	259			
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.150	3	0.383	0.773	.510
	ภายในกลุ่ม	126.883	256	0.496		
	รวม	128.032	259			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	0.934	2.749*	.043
	ภายในกลุ่ม	86.979	256	0.340		
	รวม	89.781	259			
6. ด้านการลาออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.585	3	0.528	1.331	.265
	ภายในกลุ่ม	101.605	256	0.397		
	รวม	103.191	259			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	0.633	2.006	.137
	ภายในกลุ่ม	81.104	257	0.316		
	รวม	82.370	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.10	-	-.247 (.005)*	-.327 (.013)*	-.333 (.005)*
6 – 10 ปี	4.35		-	-.080 (.548)	-.086 (.476)
11 – 15 ปี	4.43			-	-.006 (.969)
มากกว่า 15 ปี	4.43				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี , 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	-.116 (.164)	-.285 (.024)*	-.253 (.027)*
6 – 10 ปี	4.39		-	-.169 (.185)	-.137 (.235)
11 – 15 ปี	4.56			-	-.032 (.832)
มากกว่า 15 ปี	4.53				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร		น้อยกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.28	4.39	4.56	4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	-.116 (.164)	-.285 (.024)*	-.253 (.027)*
6 - 10 ปี	4.39		-	-.169 (.185)	-.137 (.235)
11 - 15 ปี	4.56			-	-.032 (.832)
มากกว่า 15 ปี	4.53				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.22	.653	4.47	.409	-2.546**	.011
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.31	.607	4.50	.417	-2.163	.031
3. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.35	.624	4.53	.382	-2.583**	.011
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.25	.742	4.48	.469	-2.042	.042
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	.624	4.53	.382	-2.583**	.011
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.35	.673	4.48	.404	-1.227	.221
รวม	4.30	.597	4.49	.364	-2.186	.030

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรา	ระหว่างกลุ่ม	1.737	2	0.868	2.276	.105
	ภายในกลุ่ม	98.044	257	0.381		

กำลังและการกำหนดตำแหน่ง	รวม	99.781	259			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.118	2	0.559	1.675	.189
	ภายในกลุ่ม	85.813	257	0.334		
	รวม	86.931	259			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.895	2	0.448	1.294	.276
	ภายในกลุ่ม	88.886	257	0.346		
	รวม	89.781	259			
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.703	2	1.352	2.772	.064
	ภายในกลุ่ม	125.329	257	0.488		
	รวม	128.032	259			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.895	2	0.448	1.294	.276
	ภายในกลุ่ม	88.886	257	0.346		
	รวม	89.781	259			
6. ด้านการลาออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.638	2	0.319	0.799	.451
	ภายในกลุ่ม	102.553	257	0.399		
	รวม	103.191	259			
	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	0.633	2.006	.137
รวม	ภายในกลุ่ม	81.104	257	0.316		
	รวม	82.370	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี สรุปว่า มี 6 แนวทาง 30 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีประเด็นดังนี้ 1) มีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน 2) จัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาตามแผนอัตรากำลัง 3) ตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวทางและกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งภาระงาน คุณสมบัติและแผนพัฒนาสถานศึกษา 4) มีบุคลากรเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 5) สร้างความมั่นคงและความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษาตามแผนที่จัดวางเอาไว้

แนวทางที่ 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีประเด็นดังนี้ 1) จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 2) การดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ 3) กำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยสร้างความสมดุลในโครงสร้างองค์กรและการทำงานร่วมกัน 4) มุ่งเน้นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาร่วมงาน 5) ส่งเสริมการเติบโตขององค์กรในระยะยาวเพื่อให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่ง

แนวทางที่ 3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีประเด็นดังนี้ 1) กำหนดบทบาทสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 2) สร้างขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 3) ให้ความสำคัญและการยอมรับของบุคลากร 4) ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

แนวทางที่ 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ มีประเด็นดังนี้ 1) สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนความ

เจริญก้าวหน้าของบุคลากร 2) มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ 3) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 4) ประเมินผลการทำงานและให้คำตอบสนองต่อบุคลากร 5) ปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับบริบท

แนวทางที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีประเด็นดังนี้ 1) มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี 2) เสริมสร้างทักษะชีวิตและการพัฒนากระบวนการบริหารงานเน้นจุดเด่นในการทำงาน 3) เพิ่มทักษะกระบวนการและศักยภาพทางโปรแกรมประยุกต์ 4) ส่งเสริมการพัฒนาผ่านกิจกรรมใหม่ๆ และให้ข้อเสนอแนะ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 6 ด้านการลาออกจากตำแหน่ง มีประเด็นดังนี้ 1) วางแผนล่วงหน้าในการจัดหาตำแหน่ง 2) ยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรโดยระบุวันที่ประสงค์ลาออก 3) การพิจารณาเหตุผลโดยคณะกรรมการที่มีผลกระทบต่องาน 4) คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบและเงื่อนไขที่กำหนด 5) ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีปัญหาจะลาออก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งรวมถึงเรื่องทรัพยากรบุคคลที่จะต้องมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครุรวมถึงพนักงานทุกคนในหน่วยงานที่สถานศึกษามีการวางแผนไว้ล่วงหน้า แล้วผู้บริหารในสถานศึกษาต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานในหน่วยงานได้นาน มีการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีการให้คำแนะนำต่อบุคลากรที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นไปด้วยความจริงใจ เพื่อลดการลาออกจากให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรจากงานเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยวิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการรวมถึงมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องจำนวนและภาระงานตามความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีการดำเนินการตามกระบวนการที่มีการสรรหาตำแหน่งด้วยความยุติธรรม มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าอีกด้วย สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยกรณีที่ครุมีผลงานโดดเด่นหรือประสบความสำเร็จและการจัดหาสวัสดิการ เพื่อเป็นการให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการให้คำตอบสนองที่เป็นธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดหาสวัสดิการหรือผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน สอดคล้องงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคคลในสถานศึกษามีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมศึกษาครูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการลาออกจากตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การอนุญาตการลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด และมีการพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสที่สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งในสถานศึกษา

2.1 เพศต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและทุกเพศสามารถพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมศึกษาต่อในระดับต่างกันตามที่ต้องการเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ได้ และนำมาใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้และยังมุ่งเน้นที่ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลในทำงานไม่เพียงแต่จำกัดเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว สอดคล้องงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานานย่อมผ่านการทำงานมามากสามารถใช้ประสบการณ์หรือมีความคิดในการทำงานแตกต่างจากคนที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า เนื่องจากทักษะและแนวคิดในการแก้ไขปัญหาจากการสะสมประสบการณ์มาก นำมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ไชยยะ ส. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับศึกษาต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในระดับการศึกษาที่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาที่สูงผ่านการสะสมความรู้มาอย่างมีย่อมมีแนวความคิดที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

เป็นการศึกษาหาความรู้แนวความคิดและทักษะกระบวนการต่างๆ ที่ได้ศึกษามาใช้ได้หลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมของการบริหารงานบุคคลในบริบทนั้นๆ สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในตำแหน่งสถานศึกษาที่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลทุกคน ประกอบกับผู้บริหารได้ผ่านการเป็นครูมาก่อน ทำให้ทราบถึงแนวทางลักษณะของที่เหมาะสมในการบริหารงานอีกทั้งยังสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงแนวทางที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพได้และเป็นผลดีต่อองค์กร สอดคล้องงานวิจัยของ พัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทฤทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมมนาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความพร้อมของบุคลากร ซึ่งการบริหารงานบุคคลควรมีการวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอเหมาะสมกับงานเพื่อให้คนมีเพียงพอในการปฏิบัติงานมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ (สำนักส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างความสมดุลและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยเน้นกระบวนการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (แวสือมาน หานะ:2565) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตและความสำเร็จของบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความยั่งยืนในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ที่ตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ และด้านการลาออกจากราชการ สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 144 - 146) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การจัดหาบุคลากรให้ตรงการงานที่มอบหมายนั้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานและให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในเรื่องระเบียบวินัย มีการป้องกันบุคลากรในหน่วยงานต่อการลาออกจากราชการ สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563: 116 - 117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ความจำเป็นกำหนดแนวทางและนโยบายร่วมกัน เพื่อเป็นการยอมรับแนวทางการทำงาน จัดทำแผนปรับปรุงควรพัฒนาเน้นจุดเด่นในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรได้มีส่วนร่วมและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้วิจัย จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีควรต้องมีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษา ตามขนาดสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากรให้เพียงพอต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสรรบุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งจะต้องมีการสัมภาษณ์ถึงความชำนาญในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและป้องกันข้อผิดพลาดในการจัดคนลงสู่งานในตำแหน่ง

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน่วยงานด้วยความมีอิสระ กล้าที่จะดำเนินการในการทำงานด้วยความเป็นตัวเองเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพและวุฒิการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน การทำงาน ระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เล็งเห็นถึงความจำเป็นของการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้แรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถในแก่บุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมในการพัฒนาและดึงศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานออกมาเพื่อจะได้ให้บุคลากรมีทักษะและความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.6 ด้านการลาออกจากราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสั่งให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ มีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ จริงใจกับการทำงานในหน่วยงานของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน มีความเที่ยงตรง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมาก่อน

1.7 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ไชยยะ ส. (2560). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 11(2). สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/9208>
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นพพัชญ์ นิตจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนกุล สุขสันต์. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). **วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. **บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา**. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร**. ปรินิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. (2567). **กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. [online]. เข้าถึงจากhttps://pathumlocal.go.th/public/person/data/chart/structure_id/21/menu/1184. [2567, พฤศจิกายน 10]. Yamane, Taro. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & row.