



การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วรรณิศา อ่อนประสพ

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อีเมล : wanvisa.aon@mbu.ac.th

พระปริยัติสารเวที, ดร., ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อีเมล : tongsuk.suttasiri@gmail.com

Received: May,29,2020 Revised: June,25,2020 Accepted: June,30,2020

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันต่องาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร

3. การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X_2) และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3) ส่งผลต่อความ



ผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .799^{**} + .288^{**}(X_2) + .236^{**}(X_5) + .246^{*}(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .303^{**}(Z_{x2}) + .281^{**}(Z_{x5}) + .231^{*}(Z_{x3})$$

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, ความผูกพันของครู



PERSONNEL ADMINISTRATION AFFECTING THE TEACHERS' COMMITMENTS IN THE SCHOOLS UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Wanvisa Aonprasop
E-mail : wanvisa.aon@mbu.ac.th

Dr. Phrapariyatsaravethee Sutthasiri, Dr.Khattiya Duangsamran
Graduate School, Mahamakut Buddhist University
E-mail : tongsuk.suttasiri@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this thesis were: 1) to study personnel administration of schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study teachers' commitments in schools under Primary Educational Service Area Office 2, and 3) to study of personnel management affecting the teachers' commitments in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The data were collected from 280 samples in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 by questionnaire, and then analyzed by frequency, percentage, Average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that:

1. The personnel administration of schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. The highest level was on providing counseling and solving work problems for teachers and personnel in schools, followed by teacher and personnel development to perform duty effectively, promotion of morale for teachers and personnel, and qualified personnel recruitment respectively.

2. The commitment of teachers in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level totally. The highest level was on work commitment, and the least level was on organization commitment.

3. Personnel management affecting teachers' commitment in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was found that the arrangement of personnel suitable for their responsibilities (X_2) and providing counseling and problem-solving for teachers and personnel in schools (X_5) affected the binding of teachers' commitment in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 (Y_{tot}) with statistical significance at the .01 level. As for the development of teachers and personnel in schools to be able to perform duty



effectively (X_3) affected teachers' engagement in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 (Y_{tot}) with statistical significance at the level of .05

The relationship can be written in the form of raw scores forecasting equations and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = .799^{**} + .288^{**}(X_2) + .236^{**}(X_5) + .246(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .303^{**}(Z_{X2}) + .281^{**}(Z_{X5}) + .231(Z_{X3})$$

Keywords: Personnel Administration, Teachers' Commitments

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนนับเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด เพราะถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจจะได้กำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีมากเพียงใดก็ตาม หากขาดคนที่มีความรู้ และไม่รับผิดชอบ ไม่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ย่อมทำให้แผนงานตามโครงการนั้น ๆ เกิดความล่าช้า จนทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมองเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคล ต้องหมั่นดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือและคอยกระตุ้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีพลัง มีขวัญพร้อมทั้งกำลังใจในการทำงานย่อมส่งผลให้งานทุกงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 8) หากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่าง ๆ ย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถหรือคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน (รุ่งเรือง สุขาภิรมย์, 2544, หน้า 46)

คนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์กรทุกองค์กร จึงได้จัดให้มีหน่วยงานภายในที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกลไกทุกด้าน ต้องได้รับการจัดการที่ดี มีการจัดวางบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ การสร้างความคิดในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร เป็นเรื่อง que ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรของตนเองมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่จะผูกพันต่อองค์กรได้นั้นย่อมต้องมีปัจจัยที่ทำให้เกิด (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, หน้า 48)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในงาน (Mowday et al., 1982, pp. 433) ปัจจัยเหล่านี้เชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันในองค์กรเพราะมีส่วนในการเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ที่แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (Porter et al., 1974, pp. 603-609)

ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับ



องค์กรได้มากกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลง (วาสนา ส้วยเกียรติ, 2553, หน้า 7) ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่ มีคุณค่าและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (ถนอมพรธณ เพิ่มพูน, 2554, หน้า 2) ด้วยเหตุนี้ หลาย ๆ องค์กรจึงมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นขององค์กรนั่นเอง รวมถึงสถาบันการศึกษาด้วย

ปัญหาการวิจัย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการโยกย้ายบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, 2562) ซึ่ง ปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลให้กระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างไม่เต็มที่หรือ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยความผูกพันของครูนั้นเป็นแรงผลักดันให้ครูมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย : จากสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการเกษียณอายุราชการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในทุกปี การศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี การลาออกไปประกอบอาชีพอื่น และการย้ายถิ่นของครู ทำให้เกิดปัญหา ขาดแคลนครูในการจัดการเรียนการสอน ขาดช่วงเป็นระยะเวลานาน รวมถึงมีปัญหาในการปรับตัวของบุคลากร ใหม่ เนื่องจากบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ในแต่ละโรงเรียนมีคุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่ขาดแคลนหรือคุณวุฒิเดิมของ บุคลากรที่ย้ายออกไป ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้นๆ เกิดปัญหาในการสร้างความ ผูกพันของครู เพราะต้องใช้เวลานานที่จะทำให้บุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ มีความเข้าใจบทบาทภารกิจตาม โครงสร้างขององค์กร ตลอดจนซึมซับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อน องค์กร ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ส่งผลให้ความผูกพันของครูอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึง พอใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2” ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้ เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนนโยบาย ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมทั้งปรับปรุงแก้ไข การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษาทั่วไป เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย



การบริหารงานบุคคลอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 จำนวน 64 โรงเรียน จำนวนบุคลากร 1,456 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2, 2557, หน้า 33-45)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 จำนวน 56 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 280 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ความผูกพันต่องาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) ที่มีแบบแผนของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, no experimental case study) โดยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 91) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ พิเชิด เทพวรรณ (2554, หน้า 13-16) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

5.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและความผูกพันของครู

2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อและคิดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปทดลองใช้ (try out) ได้

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง สถานศึกษาละ 5 คน รวมเป็น 30 คน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เท่ากับ 0.90

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน ในการขอเก็บข้อมูล

6.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

6.3 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้อำนวยการโรงเรียนโดยตรง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 280 ฉบับ จากทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4.4 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาจัดทำข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล และความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



7.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (เฉลิมศรี อรรถจนกุล, 2558, หน้า 206)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

6.1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68)

6.1.1 ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.86) รองลงมา ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครู เพื่อประกอบในการสรรหา กำหนดคุณสมบัติของครูอัตราจ้าง พนักงานราชการไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารบรรจุข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างได้ตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82)

6.1.2 ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีการชี้แจง นโยบาย เป้าหมาย แนวทาง การทำงานให้ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างก่อนการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) รองลงมา ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายหน้าที่ที่รับผิดชอบของข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง แต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารวิเคราะห์งาน เพื่อสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานจัดให้ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างปฏิบัติงาน ตามความถนัด และความชำนาญ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ให้เข้าใจภาระหน้าที่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89)



6.1.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการศึกษาอบรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.77) รองลงมา ผู้บริหารจัดการผู้เข้ารับการอบรมให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารจัดการให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78)

6.1.4 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารแสดงถึงความทุ่มเทเป็นแบบอย่างในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกอยากทำตาม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.86) รองลงมา ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ประพฤติดีหรือมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจในการทำงานมากกว่าการใช้อำนาจลงโทษ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการแจ้งสิทธิหน้าที่ ในการทำงานและผลประโยชน์ อันพึงได้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82)

6.1.5 ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าพบได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.73) รองลงมา ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางการทำงาน และแก้ปัญหาในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างดี ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเองพร้อมรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการทำคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.86)

6.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.55) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันต่องาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.62)

6.2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.62)



= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.72) รองลงมา ท่านเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อโรงเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.75) ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่า ท่านสอนอยู่ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการเลือกทำงานในโรงเรียนนี้เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.54)

6.2.2 ด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ทั้งในและนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.85) ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านหลีกเลี่ยงที่จะรับงานอื่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.77)

6.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (X_2) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (X_5) และการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_3) สามารถทำนายความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 73.1

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

7.1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ ดังนั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จึงได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับ สุดา สุวรรณภิรมย์ (2546, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้รับผิดชอบในองค์การ จะต้องให้ความสำคัญเนื่องจากงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรหาบุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีทัศนคติที่ดี เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อทำการฝึกอบรม การพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิก มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น รวมทั้งการประสานงาน ระหว่างฝ่ายระหว่างแผนก หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินงานโดยยึดถือสถานศึกษาเป็นหลัก โดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร คาวิน (2557, หน้า 100) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง นครสวรรค์ผลการวิจัย พบว่า การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสรรหาจึงต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน เชื่อถือได้ มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใสซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภารัตน รวดเร็ว (2544, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหา เป็นกระบวนการเลือกสรรจากแหล่งบุคลากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนดีมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาบุคคลจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงาน ให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการติดตามงานของการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ งามกุล (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สรุปภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 รู้สึกว่าการเป็นครูนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมไทยว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ทำให้เกิดความรักและความผูกพันกับโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ผอัยหิรัญ (2558, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในองค์การของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันต่องาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกทั่วไป รวมทั้งผู้บริหารได้ให้เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโลดาล และเคจเนอร์ (Lodahl and Kejner, 1965 อ้างถึงใน อรอนงค์ ดุ้ยแสน, 2561, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่องานเป็นลักษณะของคนที่มีต่องาน ถือว่างานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเอง และทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพัฒน์ สตาจค์จันทร์ (2552, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อโรงเรียนค่อนข้างน้อย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกมา มีความภาคภูมิใจกับองค์กรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 21 อ้างถึงใน พันธรัตน์ โชคปมิตต์กุล, 2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรได้ และยังสอดคล้องกับ พัชริตะสูง (2558, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก

7.3 การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์ (2556, หน้า 95-98) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลทุกปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความผูกพันของครูมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรกำหนดแนวทางในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนให้เกิดขึ้น



เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่จะอยู่ในโรงเรียนมากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและนำไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- เฉลิมศรี อรรถกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนธรรมศึกษา.
- สุดา สุวรรณภิมย์. (2546). *หลักการบริหารงานบุคคล*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์
- ฐิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐพร คาวิน. (2557). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี ต๊ะสูง. (2558). *ความผูกพันของผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พันธรัตน์ โชคปมิตต์กุล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รุ่งเรือง สุขาภิรมย์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ประสพการณ์จากนานาประเทศ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา ส้วยเกร็ด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิษณุ อภิบาลศรี. (2558). *อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557.*
นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.*
นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *3 ปี หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ รวดเร็ว. (2544). *ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ ต้อยแสน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถ ในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). *การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage :The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover.* New York: Academic Press.
- Porter, L.W.,Steers,R.M.,Mowday,R.T., Boulian. 1974. Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.