

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2  
The Satisfaction of Personnel with Human Resource Management of the  
Personnel Administration Group, Samut Prakan Primary Educational  
Service Area Office 2

พัชรินทร์ รักพรา  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phatcharin Rakphar  
E-mail: pauyay208990@gmail.com  
Master of Management, Faculty of Business Administration  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน (2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน (3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน (4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน (5) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## ABSTRACT

This research, titled "Personnel Satisfaction towards Human Resource Management of the Personnel Administration Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2," aimed to: (1) examine the level of personnel satisfaction regarding human resource management within the designated office; and (2) study and compare these satisfaction levels among teachers and educational personnel, categorized by personal factors. The research sample consisted of 400 teachers and educational personnel under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, with data collected via questionnaires. The data analysis was divided into two parts: (1) Descriptive Statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation; and (2) Inferential Statistics One-way ANOVA. In cases where significant differences were identified, post-hoc pairwise comparisons were conducted using the LSD method.

The hypothesis testing results revealed that: (1) differences in gender led to significantly different levels of satisfaction towards human resource management; (2) differences in age resulted in varying satisfaction levels; (3) differences in educational attainment were associated with different satisfaction levels; and (4) differences in work

experience also led to significant variations in satisfaction levels towards human resource management among the personnel.

**Keywords:** Satisfaction, Human Resource Management ,Primary Educational Service

## บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม การเมือง และความมั่นคงของชาติได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งหวังให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูง และหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากรวัยเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 มาตรา 10 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561

ดังนั้นจึงได้ดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนในระดับต่าง ๆ นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งให้สอดคล้องกับการรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) และหากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ย่อมส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจนี้ เพื่อประเมินว่าการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปัจจุบันนี้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและมีคุณภาพตรงความคาดหวังของผู้รับบริการหรือไม่

อีกทั้งยังต้องการทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของ สพฐ. และเป็นไปตามขอบข่ายภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านธุรการ 2) ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง 3) ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ 4) ด้านงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดและหลักการทำงานตามกรอบดังกล่าวข้างตนมาเป็นกรอบกำหนดในการวัดระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งรวมทั้งจะทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล และจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน อีกทั้งจะเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ และหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### **สมมุติฐานการวิจัย**

1. บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

2. บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

3. บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

4. บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

5. บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

#### **1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย**

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน

#### **2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย**

2.1 ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

- ด้านงานธุรการ
- ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง
- ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ด้านงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

### **ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจาก จำนวนข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งหมด จำนวน 1475 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของTaro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 399 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

## ด้านระยะเวลา

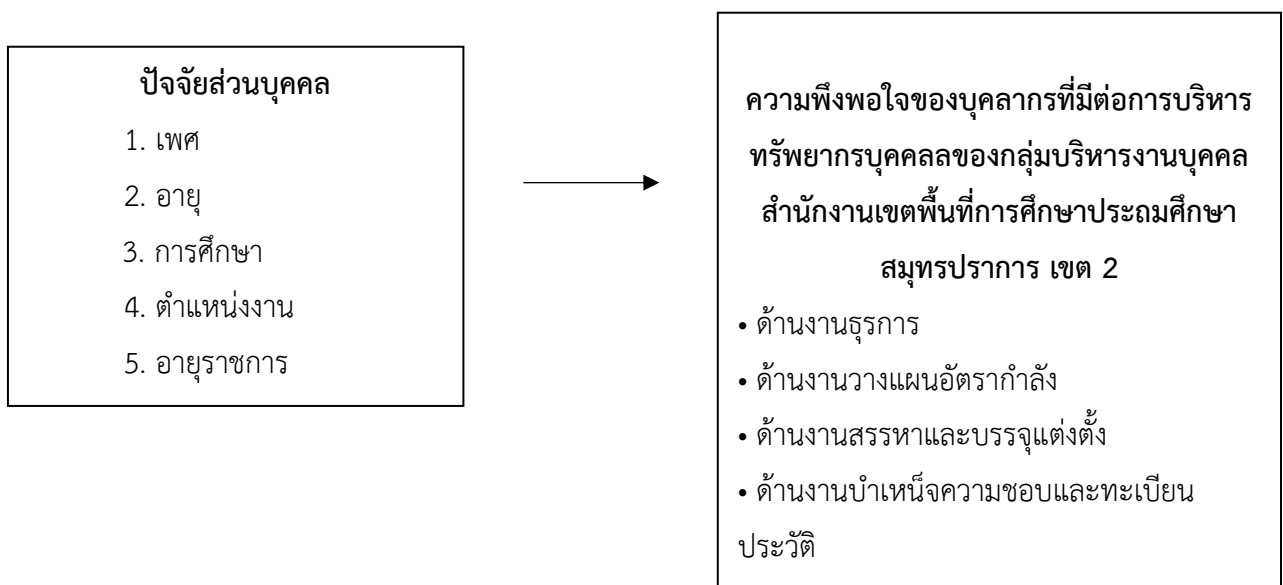
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน พ.ศ.2569

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยโดยการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

## วรรณกรรมเกี่ยวข้อง

### การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จักรภพ ศรมณี (2566, หน้า 3 - 5) ได้อธิบายแนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 2 รูปแบบ คือ การให้ความสำคัญกับ "คน" ในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีชีวิตจิตใจ และแนวคิดที่เน้นไปที่การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มากกว่าการจัดการเชิงบุคคล โดยมองทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในกระบวนการทำงานหนึ่ง แนวคิดนี้จะมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์องค์กรที่จะได้รับเป็นหลัก

### กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2553, วิชา พังวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 4 - 7) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญ 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 4. การสรรหาบุคคล 5. การฝึกอบรมและพัฒนา 6. วินัยการรักษาความยุติธรรมในการทำงาน 7. สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล 8. การพ้นจากงานและระบบบำเหน็จบำนาญ 9. การวิจัยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

เซลลี (Shelly. 1975 : 215) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้น แล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่ แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำ ให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่ สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวก

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543 : 1) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึก เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจเต็มที่ ยินดี ประทับใจ เห็นด้วย อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้

เทพนิมิตร พิมพ์วงศ์ (2545) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความ ต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนอง จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมและความพอใจ ความ พึงพอใจนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยด้วย

กูด (Good. 1973 : 384) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับของ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจ และ ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานของเขา

## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นกฎหมายแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ 2 ยุทธศาสตร์ มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566

มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยหลักการทำงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านธุรการ 2) ด้านงานวางแผน อัตรากำลัง 3) ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ 4) ด้านงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

## ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

**มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ**ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเป็นไทย พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะในอนาคต พัฒนาครู บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างยั่งยืน

**มีภารกิจหลัก** ดังนี้ 1) จัดทำแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น 2) จัดสรรงานประมาณให้โปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุด 3) บริหารงานบุคคลในด้านการบรรจุ แต่งตั้ง วิชยฐานะ และสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) พัฒนาหลักสูตร นิเทศ ติดตาม และประกันคุณภาพการศึกษา 5) ประสานงานเครือข่ายทางการศึกษา การประชาสัมพันธ์ และการดูแลระบบข้อมูลสารสนเทศ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งนภา ช่างไม้ (2561) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเมืองพัทยา ได้พิจารณาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาและการบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ซึ่งได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 318 คน ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการจัดหาและการบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (2566) ได้ศึกษาความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันองค์กร และสวัสดิการ โดยใช้ แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการสำรวจ และเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 336 คน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานลงเวลาปฏิบัติราชการ ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือความพึงพอใจในภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.27

ทองคำ ศรีเนตร และภคิน ไชยช่วย (2566) ศึกษาภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ยโสธร พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งหมด จำนวน 1,475 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list)

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวนคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านงานธุรการ                          | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง                | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง           | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ | จำนวน 6 ข้อ |

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้รับการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้น นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงก่อนนำไปใช้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จากนั้น ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาประมวลผล โดยทำการส่งออก (Export) ข้อมูลจาก Google Form เป็นไฟล์ Excel และจัดรูปแบบข้อมูลตามหมวดหมู่เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
5. ทดสอบค่าความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน โดยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)
6. วิเคราะห์พบความแตกต่าง โดยนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 134 คน คิดร้อยละ 33.50 มีระดับการศึกษา สูงปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านงานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ รองลงมา คือ ด้านงานธุรการ ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านงานธุรการ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ขอรับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาติดตามคู่สมรส การลาไปศึกษาฝึกอบรม ลาคลอดบุตร ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร รองลงมาคือ การขอคัดสำเนาคำสั่งต่าง ๆ และออกหนังสือรับรองเงินเดือนตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คือ สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ขอข้อมูลหรือสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกรอบอัตรากำลัง ประเภทต่าง ๆ และการติดตามผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการย้าย/โอน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การสอบถามเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก (ครู ศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา) และการขอข้อมูลหรือสอบถามเกี่ยวกับเรื่องการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง

6. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านงานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบันทึกข้อมูลประวัติข้าราชการบรรจุใหม่ รองลงมา คือ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ , การขอหารือหรือสอบถามเกี่ยวกับเรื่องการขอรับบำเหน็จ บำนาญ การเบิกจ่ายช่วยค่าครองชีพ , การขอข้อมูลประวัติส่วนบุคคล (ก.ค.ศ.16) , การขอรับ – คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการขอหนังสือรับรองต่าง ๆ

7. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดย LGBTQ+ มีระดับความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย และเพศหญิง ในขณะที่เพศชาย และ เพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

7.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 35 - 44 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

7.3 บุคลากรมีระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. (p-value) ในทุกด้านมีค่ามากกว่า .05

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านงานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ รองลงมา คือ ด้านงานธุรการ ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ สอดคล้องกับภานุมาต พงษ์เส็ง ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและอายุที่ต่างกัน โดยรวมมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน จะมีระดับพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทองคำ ศรีเนตร และภคิน ไชยช่วย (2566) ได้ศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ยโสธร พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน

## **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่ามีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ต่อการสร้าง ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้

### **ด้านงานธุรการ**

ข้อเสนอแนะ คือ งานธุรการมักมีขั้นตอนทางเอกสารมาก ควรนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ให้เต็มรูปแบบเพื่อลดระยะเวลาการรอคอย

### **ด้านวางแผนอัตรากำลัง**

ข้อเสนอแนะ คือ เนื่องจากด้านนี้ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด ควรมีการเน้นย้ำในหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง เช่น สูตรคำนวณตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงเหตุผลในการจัดสรรตำแหน่ง เพื่อลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการกระจายคน

### **ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

ข้อเสนอแนะ คือ เพิ่มช่องทางการชี้แจงข้อมูลที่เข้าถึงง่าย เช่น การสร้าง Infographic สรุปขั้นตอนการสอบแข่งขัน หรือไหมไลน์การบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน เพื่อลดความกังวลของผู้รับบริการ และระบบ พี่เลี้ยงหรือคู่มือที่ดี ในช่วงแรกของการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้รวดเร็ว ลดอัตราการลาออกในช่วงทดลองงาน และปัจจุบันยังมีขั้นตอนการอนุมัติล่าช้า ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้กระชับ หรือใช้ระบบลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดระยะเวลา

### **ด้านงานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ**

ข้อเสนอแนะ คือ เนื่องจากเป็นด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดจึงควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาในส่วนฐานข้อมูลทะเบียนประวัติให้เป็นระบบ Real-time มากขึ้น ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลบำเหน็จความชอบให้เข้ากับทะเบียนประวัติออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความถูกต้อง ข้อมูลของตนได้ตลอดเวลา

## **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรประเภทอื่นด้วย เช่น เปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการครู กับ บุคลากรทางการศึกษา 38 ค.(2) เนื่องจากภาระงานและแรงจูงใจอาจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรประเภทอื่นด้วย เช่น พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากภาระงานและแรงจูงใจอาจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือประสิทธิภาพการสอนของครูมากขึ้นเพียงใด

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ .(2561) ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 .กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ .(2566) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) . กรุงเทพฯ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี .(2555).ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) . กรุงเทพฯ. สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา .(2564). การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักนายกรัฐมนตรี .(2555). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ฉบับที่ 4 . กรุงเทพฯ. สำนักนายกรัฐมนตรี
- จักรภพ ศรมณี .(2566). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร. กรุงเทพฯ.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล.(2566). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง .(2564) .หลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ) . กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริยาภา พัฒนารณ .(2567). แรงจูงใจในการให้บริการประชาชนด้านงานทะเบียนและบัตรของที่ทำการปกครองอำเภอ กรณีศึกษาการให้บริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี .การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์ .(2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 .วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Campbell .(1976). **The Performance among Gerotranscendence, Life Satisfaction, and Creativity for Retirees from the Taiwan Region** , *Life*, **14**, 117-124.
- Donabedian .(1980) Patient satisfaction and occupational health of workers in hospital care setting: Associations and reciprocity. *Health*, **5**, 1622-1628.
- Kotler, P. (1999) *Marketing Management* (15th ed.) New Jersey.Pearson Prentice Hall.