

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
Human Resources Management of School Administrators Based on Teachers'
Perspective under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

เนตรนภา ขาวสนิต¹

Netnapa Khaosanit¹

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Affiliated with the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

Corresponding Author: netnapa10nune@gmail.com

Retrieved 10-11 -2023; Revised 08-01-2024; Accepted 24-03-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานบุคคลหรือรับผิดชอบดูแลงานบุคคลในโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 90 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .70 – 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ .85 ผลการวิจัย

พบว่า (1) ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ; ทัศนะ ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed (1) to study the human resources management of school administrators based on teachers' perspectives under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, (2) to compare the human resources management of school administrators based on teachers' perspectives, classified by gender, work experience, academic status, and school size, and (3) to study problems and suggestions for human resources management of school administrators based on teachers' perspectives. The sample included 90 teachers as human resources supervisors or are responsible for human resources work in schools with 1 person per school through purposive sampling. The tool for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with content validity between .70 - 1.00 and a confidence coefficient of the entire actual data of .85 The findings revealed that (1) the results of the human resources management of school administrators based on teachers' perspective overall were at a high level. (2) The results of the comparison of the human resources management of school administrators based on teachers' perspectives showed that teachers of different genders had different perspectives on human resources management among school administrators. Teachers with different work experiences had different perspectives on human resources management among school administrators. Teachers with different academic statuses had different perspectives on human resources management among school administrators, and teachers in schools of different sizes had different perspectives on human resources management among school administrators.

Keywords: Human resources management; perspective; school administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายและ หลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาให้มีความรู้และทักษะ ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้อย่างป้องกัน และแก้ไขปัญหาลให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดี คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพในสภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันที่อยู่ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงในสังคม นักเรียนนักศึกษาที่มีสื่อต่าง ๆ เข้ามาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนส่งผลกระทบท่อนักเรียนต่อครอบครัวและต่อสังคมเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, น. 1-2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้ เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีส่งเสริมการ

พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพและมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การสรรหาครู การพัฒนาครู การอบรมครู การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว21 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (แผนปฏิบัติการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2564, น. 21) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อจะ ได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามตัวแปร เพศ ประส บการณ์ทำงานวิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน 5 ด้าน คือ การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรโดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้ สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2562, น. 21) ระบุว่า การกำหนดแนวทางในการวางแผนคนเข้าทำงานให้เพียงพอต่อตำแหน่งงานขององค์กร และมีความเหมาะสมกับงานมากที่สุด

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้าร่วมร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม รณกฤต รินทะชัย (2561, น. 21) ระบุว่า การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบการปฏิบัติงานนั้น จะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม

การดำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2562, น.32) ระบุว่า การดำเนินการดูแลบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด โดยสนับสนุนการทำงานให้ใช้ศักยภาพของตน ให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่ เกื้อหนุนและจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา จัดสวัสดิการที่ดี และ

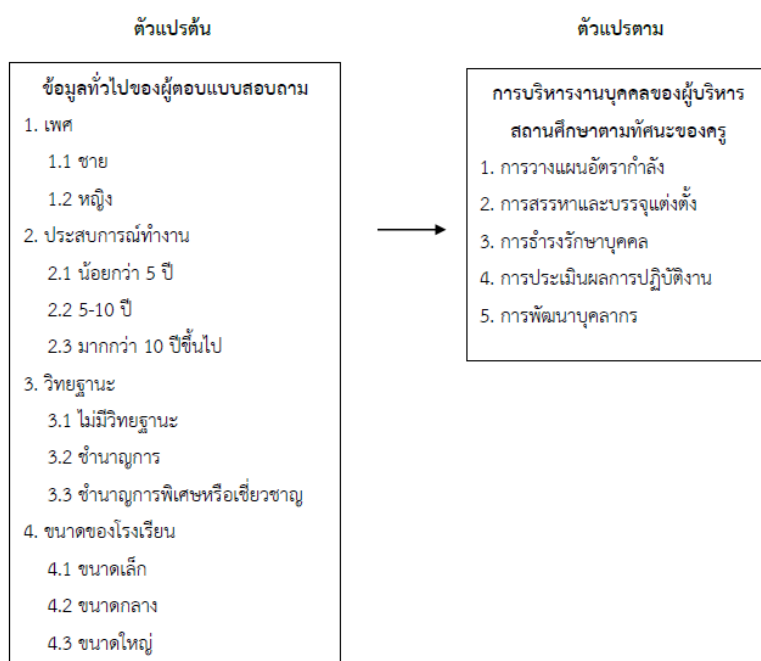
ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2562, น. 34) ระบุว่า การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีการวัดผลปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ร่วมกันเสริมสร้างหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมการปลูกฝังแนวความคิด และแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการบริหารงานยึดหลักความถูกต้องและความยุติธรรม ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2562, น. 26) ระบุว่า การที่บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กรอบแนวคิด

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้ยึดแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, เข้าถึงได้จาก: <https://personnel.obec.go.th/>, 29 กรกฎาคม 2566) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยที่มีความตรงภายใน (Internal validity) และความตรงภายนอก (External Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการระเบียบวิธีวิจัย ในประเด็นต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 625 คน จาก 90 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานบุคคลหรือรับผิดชอบดูแลงานบุคคลในโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 90 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู และตอนที่ 3 สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .70–1 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ .85

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน และการทดสอบความแปรปรวนด้วย One-Way ANOVA ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 90 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 72.23

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการดำรงรักษาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคคลในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับศักยภาพและความรู้ที่อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับภาระงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนด กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการ ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีการ กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการและ หลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับมาก (3) ด้านการดำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่าผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยกรณีที่บุคลากรมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก และผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารได้กำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบภา รพิจารณาความดีความชอบอย่าง ชัดเจน อยู่ในระดับมาก (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากและผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาพัฒนา บุคลากร ให้เหมาะสมกับงานที่รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติกับบุคลากรในองค์กร อยู่ใน ระดับมาก (5) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาคูงานในสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ผลจากการวิจัย พบว่า (1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน (2) ครูที่มีวิทย ฐานะต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน (3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน (4) ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานให้กับครูไม่ตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชาเอกที่จบมา มีความไม่ ชัดเจนในการมอบหมายงาน ทำให้ครูบางกลุ่มได้รับภาระงานมากเกินไป ไม่มีการกระจายงานให้ครูทุกคนอย่างเท่า เทียม และบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้การทำงานล่าช้าและงานที่ทำไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสำรวจความถนัดหรือความสามารถของบุคลากรเพื่อมอบหมาย ภาระงานได้ตรงตามสาขาวิชาเอกหรือความถนัด รวมไปถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในแต่ละด้านที่ ถนัด ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ทัศนะของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มี ความสำเร็จของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้น ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณาวรรณ ทุมคำ (2562, น. 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2563 , น. 44) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ มกรพลักษ์ (2562, น. 21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนรายด้านผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ จำลองความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีขั้นตอนจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้และความสามารถให้มีความเหมาะสม เพื่อเสนอไปศึกษาธิการจังหวัดในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังคน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ดังนั้น จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2562, น. 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2563, น. 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิณณวัตร ปะโคทั้ง (2564, น. 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีกระบวนการหลักการและกลวิธีการต่าง ๆ สำหรับค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม โดยมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่ต้องการ โดยมีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการการคัดเลือกสรรหา และมีกระบวนการที่คัดเลือกอย่างโปร่งใส ยุติธรรม รวมไปถึงการทดสอบ การปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างแรงจูงใจในโอกาสของความก้าวหน้า ดังนั้น จึงทำให้การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของศิริณาวรรณ ทุมคำ (2562, น. 24) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของมูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2563, น. 17-18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2563, น. 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก

ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล และส่งเสริม สนับสนุน สร้างประสบการณ์ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีเกณฑ์การประเมินการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ทั้งใน เรื่องของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน การดูแลรักษาความปลอดภัย การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องชัดเจน และมีความโปร่งใส ดังนั้น จึงทำให้การธำรงรักษาบุคคล ในการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ รัตน์ มกรพฤษ (2562, น. 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีระดับปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมูนิธิ เราะห์ เจ๊ะมิง (2563, น. 19) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนา อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนการให้ บำเหน็จความชอบ รางวัล ค่ายกย่องชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ รวมไปถึงการกำหนดกฎเกณฑ์บทลงโทษที่มี มาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจ ใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การจดบันทึก และบันทึกข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ ยังบกพร่อง ดังนั้น จึงทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2562, น. 14) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายัณห์ เมย์ไธสง (2565, น. 33)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย พิมพ์คำ (2564, น. 25) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสายงานนอกจากนี้ ยังส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนโดยพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสร้างเจตคติที่ดีและมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2563,น. 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเปี่ยมศิลป์ แสงวันแสง (2562, น. 29) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานบริหารงานบุคคลกรณีศึกษา โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย พิมพ์คำ (2564, น. 26-27) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลได้ ดังนี้(1) ทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกันต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2562, น. 28-30) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (2) ทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธุ์โสภา (2563, น. 32-36) ที่ศึกษา ทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบ ทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู แตกต่างกัน (3) ทัศนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปร วิทย์ฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลต่อทักษะที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาพร พันธโกศา (2563, น. 36-37) ได้ศึกษา ทักษะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู แตกต่างกัน(4) ทักษะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาพร พันธโกศา (2563, น. 38-40) ที่ศึกษา ทักษะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู

ผลการจากการวิเคราะห์ พบว่ามีทักษะบางส่วนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สืบเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานให้กับครูไม่ตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชาเอกที่จบมา มีความไม่ชัดเจนในการมอบหมายงาน ส่งผลให้งานที่ทำไม่มีประสิทธิภาพ ครูบางกลุ่มได้รับการะงานมากเกินไป ไม่มีการกระจายงานให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียม บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิมล เจริญ (2562, น. 43) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าความถี่สูงสุดของปัญหาแต่ละด้าน ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ สถานศึกษาไม่ได้นำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือ ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสถานศึกษาไม่ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5. ด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชา และไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่พ้นจากตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ปลุกฝังแนวคิด เจตคติที่ดีให้กับบุคลากร มีการจัดการอบรมหรือให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการจ้างบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่การสอน เพื่อรองรับกับปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ

บรรณานุกรม

- จินณวัตร ปะโคพัง. (2564). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ชาญชัย พิมพ์คำ. (2564). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2563). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เปี่ยมศิลป์ แสนวันแสง. (2562). การพัฒนางานบริหารงานบุคคลกรณีศึกษา โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สำนักฯ กลุ่มนโยบายและแผน.
- พรหมม เจ๊ะแม. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ยะลา.
- รณกฤต รินทะชัย. (2561). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วรภาพร พันธุ์โกคา. (2563). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2562). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ มกรพลกฤษ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

สายัณห์ เมย์ไธสง. (2565). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก: <https://personnel.obec.go.th/>, 29 กรกฎาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.