

PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Uten KANTHIYATHA^{1*}, Sunsuen HUNSAEN¹ and Kanporn AIEMPHAYA¹

1 Educational Administration, Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand; tenfenfem@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

This research aimed to examine the level of personnel management among school administrators under the jurisdiction of the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1. Additionally, it sought to compare personnel management practices based on variables such as gender, educational attainment, work experience, and school size. The findings revealed that, overall, the personnel management practices of these administrators were rated at a high level across all assessed dimensions. When analyzing differences in personnel management based on gender and work experience, statistically significant differences were observed at the 0.05 level. However, no significant differences were found when comparing personnel management practices across different educational levels and school sizes.

Keywords: Human Resource Management, School Administrators, Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

CITATION INFORMATION: Kanthiyatha, U., Hunsuen, S., & Aiempahaya, K. (2025). Personnel Management of Educational Institution Administrators under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 10

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

อุเทน กันธิยาภา^{1*}, สรรเสริญ หุ่นแสน¹ และ กัญกร เอี่ยมพญา¹

1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์; tenfenfem@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ข้อมูลการอ้างอิง: อุเทน กันธิยาภา, สรรเสริญ หุ่นแสน และ กัญกร เอี่ยมพญา. (2568). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 10

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา การจัดอัตราส่วนครูต่อนักเรียนที่ไม่เหมาะสม การเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ขาดระบบการวางแผนที่ชัดเจน ตลอดจนปัญหาด้านขวัญกำลังใจของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ขณะที่การสนับสนุนจากภาครัฐยังคงมีข้อจำกัดในแง่ของงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรธีรา โลมา และมีนมาส พรานป่า, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและการศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ชายแดนและมีบริบทเฉพาะตัวในการบริหารจัดการศึกษา จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ปัญหาหลักที่พบในพื้นที่นี้ ได้แก่ จำนวนครูและบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดการวางแผนที่เป็นระบบก่อนการโยกย้ายบุคลากร และครูผู้สอนต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากเกินไป ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูยังล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของสถานศึกษา อีกทั้งบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2567)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้ กุลชลี จงเจริญ (2562); สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564); สรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565); วนิดา เหลนปก (2560); วิภาดา สารมย์ (2562); ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563); บัดสุมา เตชะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และ นิพนธ์ วรรณเวช (2564); แวสีอาน หามะ (2565); มาคอเซาะ สาแล (2565) และ สุนันทา ผลแสง และ กิจพิณัฐ อูสาโท (2567) โดยเลือกองค์ประกอบการบริหารบุคคลที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป นำมาสรุปเป็นกรอบการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังบุคคล 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษา และ 5) การออกจากราชการ

1) ด้านการวางแผนกำลังบุคคล มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนกำลังบุคคลไว้ดังนี้ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวว่า การวางแผนกำลังบุคคล หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ เป้าหมายและนโยบายต่างๆ ในองค์กร โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แนวโน้มทิศทางและปัจจัยที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ เรื่อง

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ดังนี้ วิภาดา สารมย์ (2562) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาคูหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมโดย

จัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ บัดสุมา เสดะพันธ์, สาโรจน์ เฝ่าวงศากุล และ นิพนธ์ วรรณเวช (2564) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่งทำให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผล รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานพึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4) ด้านการธำรงรักษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การธำรงรักษาไว้ดังนี้ สรณสิริ กิจติยะพงศ์ (2565) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ บุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้อง พิจารณาอย่างรอบคอบว่า ควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

5) ด้านการออกจากราชการ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การออกจากราชการไว้ดังนี้ สุนันทา ผลแสง และ กิจพิณฐ อุสาโห (2567) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน
- 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน
- 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน
- 4) ครูที่ทำงานอยู่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยนำหลักการมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) เพศ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) ประสบการณ์ทำงาน
- 4) ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน

- 1) ด้านการวางแผนกำลังบุคคล
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการธำรงรักษา
- 5) ด้านการออกจากราชการ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2567 สถานศึกษาจำนวน 144 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จำนวน 308 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเทียบสัดส่วนของประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จากนั้นสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling)

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการทำแบบสอบถามฉบับร่าง และดำเนินการหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เมื่อค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาผ่าน จึงได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลอง Try out จำนวน 30 คน แล้วทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ 0.99 จึงได้แบบสอบถามสำหรับแจกจริง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ของครู โดยการทดสอบค่าที (t-test) สองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent -sample t-test)
- 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) กรณีพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี Least Significant Different (LSD), (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 308 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ ขนาดกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมา ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ

27.60 รองลงมา ได้แก่ ขนาดใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

2) ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (n=308)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	ผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ด้านการวางแผนกำลังบุคคล	3.97	.48	มาก
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.70	.42	มาก
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.82	.35	มาก
4) ด้านการธำรงรักษา	3.88	.47	มาก
5) ด้านการออกจากราชการ	3.98	.54	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	.29	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .54) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .48) รองลงมา ได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .47) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .35) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .42)

3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารในการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการออกจากราชการ โดยมีแนวทางการบริหารที่เป็นระบบและมี

เป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของญานิตา ประสิทธิ์ผล (25602) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีราคา และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีระบบบริหารบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบริบทความหลากหลายทางด้านทรัพยากรและความคาดหวังของผู้ปกครอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ แสนสมันต์ และ อรุสา พรหมทา (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิรา โลมา และ มินมาส พรานป่า (2566) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาสนับสนุนการวางแผนบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพการบริหารที่สูงกว่า

2) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีการดำเนินการด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างรอบด้าน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และเสริมสร้างความไว้วางใจในระบบงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ได้แก่ การอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวางแผนพัฒนา

แบบรายบุคคล โดยมุ่งส่งเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัตสุมา เสดะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และ นิพนธ์ วรรณเวช (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการธำรงรักษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรผ่านมาตรการต่างๆ ได้แก่ การประเมินผลที่เป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมสวัสดิการ ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันของครูต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการธำรงรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เหลนปก (2560) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการธำรงรักษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

5) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างดี แต่ยังคงถือว่าเป็นด้านที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ การพัฒนาครูใหม่ในช่วงทดลองงาน และการจัดระบบติดตามหลังออกจากกระบบราชการ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยว (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวน มีราดา และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยงและการประเมินผลครูใหม่ในช่วงทดลองงานเพื่อช่วยให้ครูปรับตัวและลดอัตราการลาออกในระยะยาว

จากการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศอาจมีผลต่อทักษะการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การจูงใจ และการตัดสินใจ ผู้บริหารเพศหญิงมักแสดงออกถึงความใส่ใจในรายละเอียดและการดูแลบุคลากรเชิงคุณภาพ ในขณะที่เพศชายมีแนวโน้มบริหารเชิงโครงสร้างและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความแตกต่างเชิงจิตวิทยาและลักษณะการทำงานนี้อาจส่งผลให้ค่าการบริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราห์ม คงถิ่น และ อริสรา บุญรัตน์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู

จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิรุณ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นมาตรฐานทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยได้รับแนวทางการบริหารที่คล้ายกัน แม้ว่าครูจะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่แนวทางการพัฒนาและการดูแลบุคลากรของผู้บริหารยังคงเป็นมาตรฐานเดียวกัน การปฏิบัติงานจริงเป็นตัวแปรสำคัญมากกว่าประสบการณ์ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยอาจมีความสามารถในการปฏิบัติงานเทียบเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มากหากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา สุทธิสาร (2564) เสริมว่าความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานจริงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาทักษะการบริหารมากกว่าระดับวุฒิการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษาที่ต้องการภาวะผู้นำในเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักมีความเชี่ยวชาญและคล่องตัวในการบริหาร โดยเฉพาะในการจัดการความขัดแย้งและวางแผนกำลังคนจากสถานการณ์จริง ประสบการณ์ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจและวางกลยุทธ์บริหารงานบุคคลได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บราห์ม คงถิ่น และ อริสรา บุญรัตน์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดโรงเรียนจะส่งผลต่อจำนวนบุคลากรและความซับซ้อนของระบบการบริหาร แต่ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจสะท้อนว่า นโยบายการบริหารในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีแนวทางที่ชัดเจนและใช้มาตรฐานเดียวกัน ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างมีหน้าที่และบทบาทในลักษณะเดียวกัน ความแตกต่างจึงอาจถูกกลดทอนด้วยแนวทางการบริหารที่เป็นระบบเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธีรา โลมา และ มินมาส พรานป่า (2566) พบว่า โรงเรียนในทุกขนาดมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในด้านของการพัฒนาครูและการประเมินผล ซึ่งถูกกำหนดโดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาคอเซาะ สาแล (2565) ได้วิจัยเรื่อง การ

บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ผู้บริหารควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ โดยอาจใช้แบบสำรวจหรือแบบฟอร์มประเมินภาระงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมและระบุจำนวนที่ต้องการได้อย่างแม่นยำ และควรมีการจัดทำเอกสารแสดงคุณลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่ระบุความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็น เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดสรรบุคลากรในอนาคต โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการพัฒนาแนวทางประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลากหลายช่องทาง ได้แก่ เว็บไซต์โรงเรียน กลุ่มไลน์ หรือป้ายประกาศในชุมชน รวมถึงควรจัดทำแผ่นพับหรือเอกสารแนะนำที่เข้าใจง่าย เพื่อชี้แจงคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างชัดเจน ควรกำหนดช่วงเวลาการประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมและทั่วถึง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณภาพสามารถเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกอย่างเท่าเทียม
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูต้นแบบ การกล่าวชื่นชมในที่ประชุมครู หรือการประชาสัมพันธ์ผลงานเด่นของครูเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ
- 4) ด้านการธำรงรักษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนากระบวนการดูแลครูแบบรายบุคคลมากขึ้น ได้แก่ การมอบหมายครูพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาส่วนตัวในเรื่องงานหรือสุขภาพจิต การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมตามความสามารถ และการติดตามผลการปฏิบัติงานโดยไม่เน้นการตำหนิ แต่เน้นการเสริมแรงบวก ควรมีการประเมินความต้องการด้านสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนจากครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร
- 5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีระบบติดตามและประเมินสุขภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อาจร่วมมือกับหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่ หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตและกาย ควรจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเมื่อมีครูเจ็บป่วย เช่น แนวทางการลา การส่งต่อหน้าที่ การมอบหมายผู้ช่วยสอน และการเยี่ยมเยียนเพื่อให้กำลังใจ การแสดงความห่วงใยในช่วงที่ครูเจ็บป่วยจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และลดความรู้สึกถูกทอดทิ้งของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา* หน้าที่ 6-10 (หน้า 7-1-7-69). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกศินี หมีทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(3), 81-82.

- ชรินทร์ทิพย์ แสนสัมพันธ์, อรุสา พรหมทา. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 9(34), 254-264.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญากิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บราเหม คงถิ่น และอริสรา บุญรัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(5), 244-245.
- ปัตสุมา เสดะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และ นิพนธ์ วรรณเวช. (2564, กันยายน-ธันวาคม). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 501-502.
- พรธีรา โลมา และ มินมาส พรานป่า. (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 251.
- มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วนิดา เหลนปก. (2562). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรกร ตรีเดช, เอกราช ไชยจิตพิมานเวช และ สมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). การบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 472.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรณีสริ กิจดิยะพงศ์. (2565, มกราคม-เมษายน). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(1), 155.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567-2569. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สีบสกุล นรินทรากูร ณ อยู่ธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สุนันทา ผลแสง และ กิจพิณัฐ อูสาโห. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2(1), 95-96.
- อำนวย มีราดา, ชาญวิทย์ หนูนอุดม และ ชื่นนภา ชูใจ. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(4), 83-84.
- Krecie, R. W., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).