



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้  
จังหวัดในภาคตะวันออก

PERSONNEL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS UNDER  
PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT IN THE EASTERN

ธนรัตน์ พลสะอาด\*, สรรเสริญ หุ่นแสน, กัญญกร เอี่ยมพญา

Thanarat Palaoj\*, Sunsuen Hunsuen, Kanporn Aiempaya

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Master of Education, Educational Administration, Faculty of Master of Education,

Rajabhat Rajanagarindra University

\*Corresponding Author e-Mail: palaoaj@gmail.com

(Received: 2024, June 5; Revised: 2024, August 7; Accepted: 2024, August 21)

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 257 คน ด้วยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และ 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

จังหวัดในภาคตะวันออกโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดในภาคตะวันออกมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of personnel management by educational administrators under the Provincial Office of Learning Promotion in the Eastern Region, and to compare personnel management practices categorized by gender, education level, age, and work experience. The samples, selected using multi-stage sampling, included 257 teachers. The data collection tool was a questionnaire, and the statistics employed for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent *t* tests, *F* test, one-way ANOVA, and Scheffé's method for post hoc comparisons when significant differences were found.

The findings were as follows: 1) The overall level of personnel management by educational administrators, according to the teachers' opinions, was at a high level. The mean scores, ranked from highest to lowest, were as follows: workforce planning, performance evaluation, recruitment and appointment, disciplinary action, and personnel development. 2) Teachers with different educational qualifications and work experience expressed statistically significant differences in their opinions on personnel management practices by educational administrators at the .05 level. Teachers with bachelor's degrees rated the personnel management higher than those with postgraduate degrees, and teachers with more than 10 years of work experience rated it higher than those with less than 5 years of experience.

**Keywords:** Personnel Management; Educational Administrators

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้คล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย



ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพหากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการสร้างคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นการบริหารที่สร้างโอกาสและความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องบุคลากรในสถานศึกษามีความหลากหลาย มีความแตกต่างด้านแนวคิดและมุมมอง ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีความหลากหลายมีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับบริบทแต่ละสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคลทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในภาคตะวันออก เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งได้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นภารกิจเร่งด่วน ในการปฏิรูปและพัฒนาครูและบุคลากรให้เพียงพอสอดคล้องกับความต้องการมีความรู้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ในปัจจุบัน รวมถึงการดูแลระบบสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปัญหาของครูที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกรอบการพัฒนา (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก 2565, หน้า 8) ได้ระบุว่าด้านการพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ยังไม่มีการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ทำให้เกิดการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้และขาดอัตรากำลังข้าราชการครูในการบริหารจัดการในสำนักงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เกิดความล่าช้า นอกจากปัญหาดังกล่าวยังเกิดปัญหาอัตรการบรรจุไม่ต่อเนื่องกับอัตรการเกษียณจึงเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ปัญหาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การขาดอัตรากำลังดังกล่าวส่งผลให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปด้วยความราบรื่น จากการสรรหาบุคลากรที่ไม่ตรงคุณสมบัติเข้าทำงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ไม่เต็มศักยภาพ การจัดการงานในหน้าที่ขาดความชัดเจน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ขาดการวางแผนบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นทำให้กระทบกับการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวในการปฏิบัติงานในช่วงการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ต้องขอรับจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้นในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เข้ากับบทบาทภารกิจ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ รวมไปถึงปัญหา



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ต้องมีการปรับปรุงกรอบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, หน้า 45)

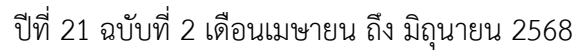
จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและความสำคัญในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน





การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC: Index of Item-Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แบบสอบถามมีค่า IOC=.89 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) มีค่าความเชื่อมั่น=.98

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง 8 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดนครนายก และจังหวัดตราด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ.2566

**การวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไป

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 68.87 รองลงมาเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 อายุ 31-35 ปี จำนวน 156 คนคิดเป็น 61.09 รองลงมาอายุ 36-45 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 82.49 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95

**2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด****ในภาคตะวันออก**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก โดยรวม

| การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | $SD$ | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง             | 4.45      | 0.46 | มาก   | 1      |
| 2. ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง      | 4.38      | 0.48 | มาก   | 3      |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร                 | 4.36      | 0.50 | มาก   | 5      |
| 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน       | 4.43      | 0.48 | มาก   | 2      |
| 5. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ     | 4.37      | 0.53 | มาก   | 4      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                           | 4.40      | 0.47 | มาก   |        |

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้านค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ ,  $SD=0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{X}=4.45$ ,  $SD=0.46$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.43$ ,  $SD=0.48$ ) ด้านการสรรหาบุคคลบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X}=4.38$ ,  $SD=0.48$ ) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ( $\bar{X}=4.37$ ,  $SD=0.53$ ) และด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=4.36$ ,  $SD=0.50$ ) ตามลำดับ

**3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด****ในภาคตะวันออก จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน**

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

จังหวัดในภาคตะวันออกโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

| ข้อมูลส่วนบุคคล    | การบริหารงานบุคคลฯ |       | $p$ | ผลการทดสอบ |
|--------------------|--------------------|-------|-----|------------|
|                    | $t$                | $F$   |     |            |
| เพศ                | -1.60              |       | .53 | ไม่แตกต่าง |
| อายุ               |                    | 0.47  | .69 | ไม่แตกต่าง |
| วุฒิการศึกษา       | 1.81*              |       | .01 | แตกต่าง    |
| ประสบการณ์การทำงาน |                    | 3.21* | .04 | แตกต่าง    |

\* $p<.05$



จากตารางที่ 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา     | n   | $\bar{X}$ | SD   | t     | p   |
|------------------|-----|-----------|------|-------|-----|
| ปริญญาตรี        | 212 | 4.42      | 0.47 | 1.81* | .01 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 45  | 4.28      | 0.46 |       |     |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน  | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | ตั้งแต่ 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |
|---------------------|-----------|---------------|-----------------|---------------------|
|                     |           | 4.21          | 4.45            | 4.33                |
| น้อยกว่า 5 ปี       | 4.21      |               | -0.23           | -0.12*              |
| ตั้งแต่ 5-10 ปี     | 4.45      |               |                 | 0.11                |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 4.33      |               |                 |                     |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



## อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลและมีการบริหารงานบุคคลโดยยึดระเบียบปฏิบัติมาใช้ในการบริหารงานบุคคลรวมไปถึงการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทร์างกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม สมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่งหรือความต้องการขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ยังสอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 95) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับ ธนพลอยศิริ สิริบรรสพ, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และ อธิพงษ์ เพชรสุทธิ (2565, หน้า 205) ที่ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2566, หน้า 259) ที่กล่าวว่าครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติ มุมมอง วิสัยทัศน์ ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดทำวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการ



ทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน สอดคล้องกับ ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ ปรียาพร วงศ์อนุตรวิโรจน์ และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ์ (2565, หน้า 205) ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการเข้าถึงแหล่งข้อมูลของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีหลากหลายช่องทาง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการให้บริการแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับการบริหารแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมคิด ร่วมทำ สร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 259) ที่กล่าวว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีมุมมอง ทักษะ ทักษะ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 100) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า สอดคล้องกับ เกศินี หมีทอง (2565, หน้า 89) ได้กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับ วนิตา เหลนปก (2560, หน้า 83) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรณบุรี (ไสวรราชบุรีอุปถัมภ์) พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณา มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละท่าน โดยการดำเนินการจัดทำคู่มือและแผนผังโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน



2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบการทำงานของครู เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสกับทุกฝ่ายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันไม่ให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของครูโดยมีการจัดอบรมให้ความรู้และประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของครู

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

#### บรรณานุกรม

เกศินี หนีทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(3), หน้า 81-92.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.

ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และอริพงษ์ เพชรสุทธิ. (2565). การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 8(2), หน้า 167-211.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตาสังกัด*

*สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2568

วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ระยอง: สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก

สิริภาพรณ ถ้ายเจริญ. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิทยาการพิมพ์.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 608-609.