

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

PERSONNEL MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS PERCEIVED BY TEACHERS IN CHONBURI 1 COOPERATIVE SCHOOL AREA, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

จุฑารัตน์ พรหมปัญโญ^{1*}, รุจิรุ ภูสาระ² และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ³

JUTHARUT PROMPUNYO^{1*}, RUJI PUSARA² and PAVIDA TARASRISUTTI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011, pp.147) ได้จำนวน 285 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .973 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; ตามการรับรู้ของครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, Master of Education Program in Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

²⁻³ รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, Associate Professor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

* Corresponding Author, Email: jutharut@banbung.ac.th

ABSTRACT

This research is survey research. The purpose of this research were to study and compare. The personnel management of administrator as perceive by teachers in under Chonburi 1 Cooperative school Area, Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong year 2021.classified by educational levels, work experience and school sized. Population and sample group is teacher under Chonburi 1 Cooperative school Area. 285 sample were selected by statistified random sampling from 1,024 population. The research questionnaire for 50 items. Which content validity between 0.80 -1.00 and the reliability was 0.973 The statistics used for standard data analysis were *t* - test and ANOVA. When statistically significant difference level of .05 were found, Scheffe's Post hoc Comparison also conducted.

The research results showed that: 1) The opinion of Personnel management of administrators perceived by samples were the highest for overall and every aspect. 2) The teachers who differed in educational level and work experience in their opinions toward the personnel administration of school administrators in school in overall and all aspects evince did not differences. 3) The results of the comparison of teachers' opinionsfor. The personnel management of administrator classified by school sized were found the overall and aspect were different that teachers in large and extra - large school had higher perception than perceptual teacher who work on medium sized school.

Keywords: Personnel Management ; Adminstrators ; Perceived by Techers

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาด้านการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานการแก้ปัญหาและการดำรงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 หน้า 13) กล่าวว่า หลักสูตรสมรรถนะ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต เป็นการเรียน การสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน รวมทั้งสถานศึกษากำลังเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับสถานะการณ์และบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นกระทรวงศึกษาจึงมีนโยบายการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 - 2565 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาให้ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและดิจิทัล สามารถปรับวิธีการ

เรียนการสอนและการใช้สื่อทันสมัย และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียน และได้กำหนดจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร, การพัฒนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ และส่งเสริมการศึกษายกกำลังสอง

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านงานบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 หน้า 2 - 11) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) และ พุทธศักราช 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการ จัดการศึกษา

และมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบาย โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับศิริพงศ์ เศวตภายน (2556 หน้า 9) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่า ในการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า นอกจากนี้จากผลการสรุปปัญหาหลักของการบริหารจัดการศึกษาไทย พบปัญหาหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557 หน้า 51 - 57) ได้แก่ 1) โครงสร้างการเมืองการบริหาร 2) หลักสูตรการสอน การเรียน การวัดผล 3) คุณภาพประสิทธิภาพของผู้บริหารและครูอาจารย์ และ 4) การบริหารจัดการบุคลากร ดังที่ยุวดี งามนิล (2564 หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอมือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” โรงเรียนบ้านบึง “มนูญวิทยาการ” โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนคลองก้อยวิทยา และโรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทยา ซึ่งมีลักษณะบริบทสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งสภาพชุมชน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลทำให้การบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษาจะมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมด้านความสามารถในการอ่านในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวดของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ จังหวัดชลบุรีตามแนวคิดของ Kemmis&Mc Taggart เป็นกระบวนการดำเนินการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยของยุวดี งามนิล(2564) สีวรรณ์ ไชยกุล(2562) ชนกานต์ บุญทอง(2562) วณิชชา แจ่มฤกษ์แจ่ม(2562) กริชนรินทร์ สิงคเวหน(2561) ดารัตน์ วรรณธรรมพิทักษ์(2561) นวรัตน์ รอดเพียน(2560) วนิดานันท์ ไตรปาน(2560) ศศิธร ยอดดอน(2560) และกรรณิการ์ นุดวงแก้ว(2560) โดยสังเคราะห์และสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 12 โรงเรียน จำนวนครู 1,024 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวน 285 คน โดยจากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิของจำนวนครูและขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมการรับรู้ของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อคำถาม โดยให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .973

6. จัดแบบสอบถามฉบับจริง และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

7. รวบรวมแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลที่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 12 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 285 คน

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยมีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จากนั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. วิเคราะห์ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยภาพรวมและรายด้าน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานและอยู่โรงเรียนขนาดแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 64)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

2. ค่าความเชื่อมั่นใช้สูตร

$$\alpha - coefficient = N \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}$$

3. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยมีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 5 ด้าน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ดังภาพ 1

การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	4.58	.45	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.57	.46	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ	4.54	.48	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน งานราชการ	4.55	.46	มากที่สุด
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.52	.45	มากที่สุด
รวม	4.55	.42	มากที่สุด

จากภาพ 1 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังภาพ 2

การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คุณวุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 177)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 108)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	4.56	.45	4.61	.44	-.920	.358
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.55	.48	4.58	.43	-.521	.603
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ	4.53	.49	4.57	.47	-.727	.468
4. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	4.54	.48	4.57	.44	-.506	.613
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.52	.48	4.53	.42	-.203	.839
รวม	4.54	.43	4.57	.41	-.628	.531

จากภาพ 2 พบว่าค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพ 3

การบริหาร งานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 99)		5 – 10 ปี (n = 96)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 90)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและ การกำหนดตำแหน่ง	4.52	.47	4.64	.38	4.59	.48	1.837	.161
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.49	.52	4.63	.38	4.58	.48	2.270	.105
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	4.47	.55	4.61	.41	4.58	.46	2.243	.108
4. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	4.51	.48	4.60	.38	4.54	.52	.989	.373
5. ด้านการธำรงรักษามูลค่า	4.49	.49	4.58	.40	4.51	.47	.956	.386
รวม	4.49	.46	4.61	.35	4.56	.44	1.870	.156

จากภาพ 3 ปรากฏว่าค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไปและไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังภาพ 4

การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน						F	P
	กลาง (n = 95)		ใหญ่ (n = 95)		ใหญ่พิเศษ (n = 95)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและ การกำหนดตำแหน่ง	4.40	.53	4.60	.39	4.75	.32	16.297*	.000
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	4.35	.59	4.65	.35	4.69	.34	16.773*	.000
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการ	4.30	.60	4.65	.37	4.70	.33	21.872*	.000
4. ด้านการประเมิน การปฏิบัติงานราชการ	4.39	.61	4.60	.35	4.67	.33	10.189*	.000
5. ด้านการธำรงรักษา บุคลากร	4.33	.57	4.63	.32	4.62	.32	14.013*	.000
รวม	4.35	.52	4.63	.33	4.68	.30	18.682*	.000

จากภาพ 4 ปรากฏว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและแตกต่างกัน ซึ่งมีการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method) ดังภาพ 5

การบริหารงานบุคลากร	N	$\bar{x}$	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ
			4.35	4.63	4.68
โรงเรียนขนาดกลาง	95	4.35		*	*
โรงเรียนขนาดใหญ่	95	4.63			
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	95	4.68			

จากภาพ 5 พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่, ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โดยมีการบริหารงานจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับเนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรมีความสำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมด และสอดคล้องกับสิวรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับดาร์ตัน วรธรรมพิทักษ์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร, ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร และยุวดี นามนิล (2564, หน้า 6 - 7) ได้สรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคลากรอย่างละเอียด สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการที่เป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ลักษณะงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งคำนึงถึงการใช้บุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งรวบรวมและรายงานผลการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับยุวดี นามนิล (2564, หน้า 72) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับดาร์ตัน วรธรรมพิทักษ์ (2561, บทความ : หน้า 5) กล่าวว่าผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการทำงานด้วย

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดอัตรากำลังคน คุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการประกาศรับสมัครสรรหาหรือคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งหรือจัดจ้าง โดยมีการมอบหมายภาระงานและหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้บุคลากรได้ปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับวณิช ไตรพาน (2560, หน้า 23 - 24) กล่าวว่า การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการขั้นตอนตั้งแต่ประกาศรับสมัคร รับสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ สอดคล้องและประกาศผลและสอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 92-95) กล่าวว่า แสวงหาและจ้างผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ตรงกับความต้องการขององค์กรให้เข้ามาสู่กระบวนการ

1.3 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานราชการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง พร้อมกับมีการชี้แจงให้รับทราบแนวทางการประเมินอย่างเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมและมีระบบแจ้งผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกรณิการ์ นุดวงแก้ว (2560, บทความ : หน้า 4) กล่าวว่า สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับวณิช ไตรพาน (2562, หน้า 71) กล่าวว่า สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ

ติดตามและประเมินผลการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ วิเคราะห์ วางแผนและกลยุทธ์ ดำเนินกิจกรรมพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ พัฒนาเจตคติ และเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับชนากานต์ บุญทอง (2562, หน้า 28) กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในเรื่องความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะอื่นที่จะช่วยให้งานปัจจุบันและอนาคตประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและทักษะที่สำคัญต่าง ๆ ในการทำงาน โดยกระบวนการพัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูง

1.5 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานรวมทั้งการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จัดระบบดูแลความปลอดภัยและการบริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงาน เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน พร้อมกับส่งเสริมด้านการศึกษา, ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับชนากานต์ บุญทอง(2562, บทความ : หน้า 32) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีลักษณะแบบยืดหยุ่น การให้รางวัล การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับกรณีการณ์ นุดวงแก้ว (2560, บทความ : หน้า 4) กล่าวว่า มีการยกย่องให้เกียรติบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดและไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างมีระบบที่ชัดเจน เป็นธรรมและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นระบบชัดเจน รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อนำความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญในการดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูตั้งแต่เริ่มทำงาน จนเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุวดี งามนิล (2564, หน้า 75) ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากขึ้นไปและไม่แตกต่างกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและบริบทสถานศึกษา มีระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการนิเทศการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีการเสริมแรงและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุวดี งามนิล (2564, หน้า 76) ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล

ของสถานศึกษา ในอำเภอบางบัวทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับดาร์ตัน วรธรรมพิทักษ์ (2561, บทความ : หน้า 7) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับฉันทานันท์ ไตรปาน(2560, หน้า 79) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสายรอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้เป็นผลมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้านต่างกันได้แก่ พื้นที่ ตั้งอยู่ในอำเภอที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีจำนวนนักเรียนมาก เป็นต้น ส่งผลทำให้สถานศึกษามีสิ่งที่เื้อต่อระบบการวางแผนและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีความพร้อมและสิ่งที่เื้อต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับมีสภาพตามผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่ามีการขาดแคลนบุคลากรจำนวนมาก บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลน มีครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 – 2567, หน้า 34) สอดคล้องกับกริชนรินทร์ สิงคเวหน (2561, หน้า 73) พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัด ที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกันสภาพการบริหารงานบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับไตรรงค์ จันทะบาล (2563, หน้า 92) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจปริมาณงาน และสร้างความสำคัญและตระหนักการจัดบุคลากร
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนงบประมาณ
4. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย ครูทราบล่วงหน้ายึดหลักธรรมาภิบาล ถูกต้องและโปร่งใส
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ค่าปรึกษา การส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยเบิกจ่ายเงินสวัสดิการถูกต้องและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา
2. ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ
3. ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] _____. (2557). 112 ปี กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำคูณสภา.
- [2] กรรณิการ์ นุดวงแก้ว . (2560). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [3] กริชนรินทร์ สิงคเวหน. (2561). *สภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- [4] จอมพงศ์ มงคลนิช.(2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์.
- [5] ชนกานต์ บุญทอง. (2562). *กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อสร้างรายได้เปรียบในองค์กร สังกัดสำนักงาน*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- [6] ดาริตน วรรณมพิทักษ์. (2561). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดี เขตดอนเมือง*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [7] ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- [8] นวรัตน์ รอดเพียน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- [9] ยุวดี นามนิล. (2564). *บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [10] วณิษา แจ่มฤกษ์แจ้ง. (2562). *การบริหารบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม:กรณีศึกษาโรงเรียนของรัฐระดับมัธยมศึกษาที่มีโครงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- [11] วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- [12] ศศิธร ยอดดอน. (2561). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [13] ศิริพงศ์ เสาวภายน. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.
- [14] สำนักงานเลขาธิการสภา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี จำกัด.



- [15] สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 3 . สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- [16] Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). Research methods in education. (7th Ed.). New York: Routledge.