

**การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**  
**Personnel Administration of Administrators in Soi Dao District Undre  
The Chanthaburi Primary Education Service Area Office 2**

มณฑิชา บุญคู่

Monthicha Boonkoo

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: bew\_mixed@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 315 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคลากร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were: 1) to study personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population was 315 teachers in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, Sample totaling 191 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for

data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research found that; 1) the personnel administration of administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 overall and each aspect were at high level; and 2) to compare the administration of educational institution administrators in Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience were not different.

---

**Keywords:** Personnel Administration, School Administrators, Soi Dao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

---

## บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความเจริญก้าวหน้าใน ทุกๆด้าน การศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของ ชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป ในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษา แห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560-2564 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพ ทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษัวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก

สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ (พระมหาสุเทพ สุธะเมธี, 2556: 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจ และรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัด

การศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 43) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือ สถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนไม่ตรงตามวิชาเอก และครูและบุคลากรทางการศึกษาขาด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษาดำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2561)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 20 โรงเรียน มีผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว จำนวนทั้งหมด 315 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 191 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608) จากนั้นจึงนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจที่มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครู จำนวน 2 รายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยแยกออกเป็น 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผน กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการจรรงรักษาบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

### 3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 พัฒนาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถาม มี 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอบบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ชุด และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม ตอบกลับมา 191 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัย

### 5. การวิเคราะห์

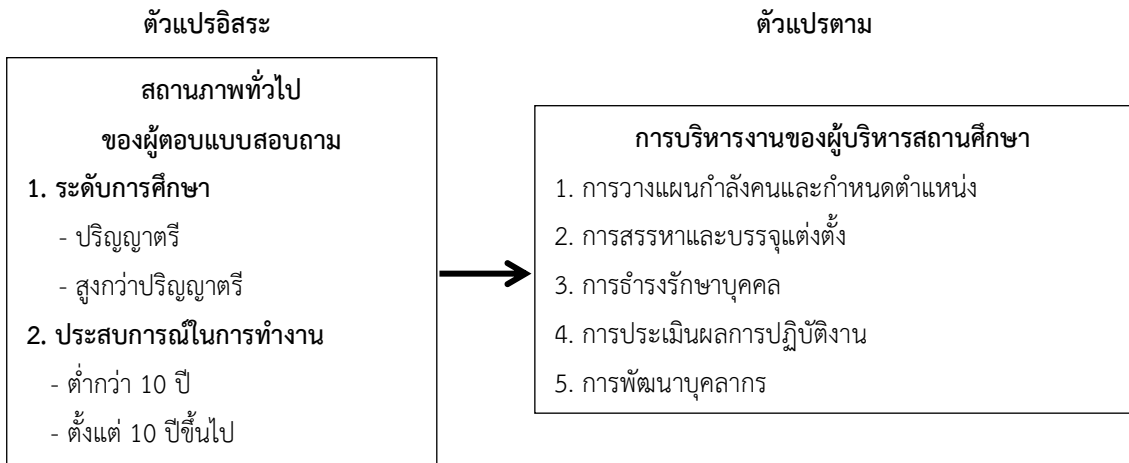
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ทำวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นภาพรวมและรายด้าน

5.3 เปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการสังเคราะห์ของกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก รายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=191)

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.42	0.52	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.37	0.43	มาก
3. ด้านการจํารักรักษาบุคคล	4.27	0.52	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.29	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.21	0.54	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ตามการประเมินของครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา (n=191)

การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี (n=101)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=90)				
	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	4.65	0.43	มากที่สุด	4.27	0.58	มาก	6.71*	.000
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.30	มาก	4.32	0.60	มาก	1.62	.432
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.25	0.60	มาก	4.29	.034	มาก	-4.08	.463
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	0.72	มาก	4.31	0.27	มาก	-2.84	.712
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.32	มาก	4.03	0.50	มาก	9.24*	.002
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>	<b>4.24</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	<b>0.45</b>	<b>.64</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงการเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงาน (n=191)

การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=151)			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=40)				
	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	4.60	0.52	มากที่สุด	4.24	0.37	มาก	6.05*	.000
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.42	มาก	4.40	0.44	มากที่สุด	-2.85	.160
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.28	0.54	มาก	4.25	0.39	มาก	0.87	.113
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.22	มาก	4.48	0.51	มาก	-5.58*	.003
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.31	มากที่สุด	4.18	0.34	มาก	9.42	.098
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	<b>4.31</b>	<b>0.23</b>	<b>มาก</b>	<b>0.47</b>	<b>.245</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ควรมี ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรได้อย่างดี การวางแผนในการดำเนินงาน มีการคิดวิเคราะห์งานที่มีการกลยุทธ์ที่มีรูปแบบที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาตียา วาบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำวิจัย มีการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนครูผู้สอนได้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรฮาม เจ๊ะแม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอเยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมากเป็นอันดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธโกคา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคคล รวมไปถึงมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

**1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจเน็ต เซงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004: 47) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงาน ตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบ

**1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร** ภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวรรณ ปิงอุทา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการมากที่สุดเป็นอันดับแรก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกระดับการศึกษาเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดียา วาบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการจัดหาทรัพยากรครูผู้สอนให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน และอนาคต
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร รวมไปถึงการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานรวม ไปมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน
5. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ การเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการประเมินเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมและทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอื่น ๆ ของจันทบุรี เพื่อสร้างและกำลังใจให้กับครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พระมหาสุเทพ สุทเวเมธี. (2556). *การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัด พิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีรฮาม เจ๊ะแม. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนาติยา วาบา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรารพ พันธุ์โกคา. (2557). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

- วิลาวรรณ ปังอุทา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2561). *รายงานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2561*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5<sup>th</sup>ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Janet Cheng Chew. (2004). *The Influence of Human Resource Management of Australian Organization: An Empirical Study*. Doctoral Thesis.