

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

PERSONAL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NONG TUMLUENG
SUBDISTRICT MUNICIPALITY, CHONBURI PROVINCE

สุธิดา ไชยชนะ

Suthida Chaichana

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

Email: sutida4786@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และ (3) ประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำนวนตัวอย่างครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 คน มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวด ควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน ควรมีให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, เทศบาลตำบลหนองตำลึง

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province (2) to compare personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province according to teachers' assessment, classified by age, educational level and teaching experience and (3) compilation of suggestions for personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 118 teachers at Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province in academic year 2023. The sample size was 118 teachers with determined by Krejcie & Morgan Table and obtained by stratified random sampling technique. 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 hypothesis testing by Independent t-test.

Major findings: (1) personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province in the overall was at high level; (2) comparison of personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province according to teachers' assessment, classified by age, educational level and teaching experience were not different; and (3) Suggestions for personnel management of school administrators in Nong Tamlueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province personnel management of educational institution administrators of schools in the Nong Tamlueng Subdistrict Municipality area. Chonburi Province consist of educational school administrators, there should be strict testing of personnel, there should be a trial of operations, there should be regular personnel development, school administrators must be fair and there should be clear evaluation rules.

Keywords: Personnel Management, School Administrators, Nong Tamlueng Subdistrict Municipality

บทนำ

โรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ตระหนักถึงการจักระบบบริหารที่เป็นเชิงระบบสอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนต้องดำเนินการวางระบบบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพเป็นไปตามที่กฎหมาย กฎกระทรวงและประกาศสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งมาตรา 5 และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18) เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคล กฎกระทรวง กำหนดให้หลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องการบริหารงานบุคคลสามารถสรุปขอบข่ายที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ 5 ขอบข่าย ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประเมินผลงาน 4) การธำรงรักษาและ 5) การให้พ้นจากงาน

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารการศึกษา

และนิเทศวิทยฐานะไม่ครอบคลุมกลุ่มครูบุคลากรทางการศึกษามาตรา 3 (2) ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญ กำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงานข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ ไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย

นอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีทำให้ ประสพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัด ชลบุรี การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ใน โรงเรียน ถ้าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มี ประสิทธิภาพ

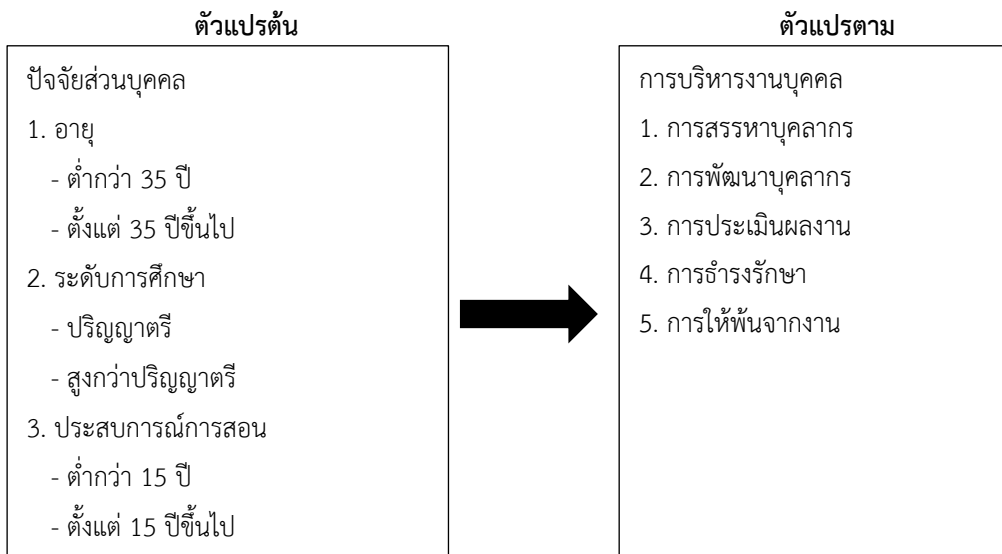
ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนอง ตำลึง จังหวัดชลบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ในด้านการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนอง ตำลึง จังหวัดชลบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล หนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จะมีความคิดเห็นตามครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปลงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยนำแนวคิดของคินารด์ คิริจันท์พันธุ์ (2551 : 56) ที่ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การประเมินผลงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษา 5) การให้พ้นจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 167 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้จำนวนตัวอย่างครูโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) อายุ จำแนกเป็น (1) ต่ำกว่า 35 ปี (2) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป
- 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น (1) ต่ำกว่า 15 ปี (2) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน

- 1) การสรรหาบุคลากร
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินผลงาน
- 4) การธำรงรักษา
- 5) การให้พ้นจากงาน

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แยกเป็น 5 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

5. สถิติในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

1.2 ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างสองกลุ่มโดยใช้ Independent t-test

ผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 118 คน พบว่า ส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 73.73 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 73.73 และประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลงาน รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจาก ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษา

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ด้านการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายและแผนงานการในสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการมีการใช้หลักในการสรรหาบุคคลในการเข้ามาทำงานของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของชุมชน สังคมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ดำเนินการสรรหา

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวการประเมินผลงาน รองลงมา คือ การส่งเสริมให้

บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินผลงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส รองลงมา คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษา

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ด้านการชำระรักษาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการเลื่อนตำแหน่งรองลงมา คือ การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แก่ครู อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ และการยกย่องชมเชยครู กรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

6) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ด้านการให้พ้นจากงานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการอย่างรอบคอบและมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายในการพิจารณา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอน อายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า ต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 ประมวลผลข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี

1) การสรรหาบุคลากร ควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวดเพื่อที่จะได้รับคนที่เข้ามาทำงานมีประสิทธิภาพ และควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน

2) การพัฒนาบุคลากร ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง และควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ

- 3) การประเมินผลงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมิน และควรให้ความสำคัญการบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 4) การธำรงรักษา ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) การให้พ้นจากงาน ผู้บริหารควรมีการสอดส่อง และว่ากล่าวตักเตือนหากพบว่าครูกระทำความผิด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประเมินผลงาน ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครู มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ครูและบุคลากรแต่ละคนทราบ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและมีการวางแผนการพิจารณาโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการจัดให้ครูและบุคลากรมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นประจำ และมีการแนะนำให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน กำหนดและวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ มีวิธีการที่จะทำให้ได้ครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบโปร่งใส และตรวจสอบได้ ระบุจำนวนความต้องการครูและบุคลากร ระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสายงาน มีกระบวนการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรกระบวนการในการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติทางการศึกษาของครูและบุคลากรที่ต้องการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครูและบุคลากร และมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะในการขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการต้องมีกำลังของครูและบุคลากรเพื่อนำไปประสพผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญานิศก์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564 : 92) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ พรศิริ ชานกัน (2563 : 304) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

1) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าครุมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับวิจัยของสุทิน พรหมเพชร (2556 : 61) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนล้วนผ่านการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาแบบเข้มข้นเข้าสู่ตำแหน่งและผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี และมีคุณสมบัติตรงกับสายการบริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้มีความรอบรู้หลักและวิธีการในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาตนเอง อบรม สัมมนาในการบริหารงานอย่างมากมาย (สุทิน พรหมเพชร, 2556 : 74)

2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครุมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ต่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างรอบด้าน ทำให้มุมมองและทัศนคติ ในการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดียา วาบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครุมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงานไม่ทับซ้อน สามารถให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) โรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ควรศึกษารูปแบบการประเมินอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) โรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ควรให้มีการมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) โรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง

4) ผู้บริหารควรให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครู กรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

5) ผู้บริหารควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลมาประกอบการวางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.

ชญาณีศักดิ์ เปลี้นดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**.วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ณัฐพรพันธ์ เจริญนันทน์. (2352). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พรศิริ ชานกัน. (2563). “**การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา**”,วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์. 7(6) : 304

มนุดิยา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ศินารถ ศิริจันทร์พันธุ์. (2556). **ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สุทิน พรหมเพ็ชร. (2556). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York: Harper Collins Publishers .(pp.202-204)

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “**Determining Sample Size for Research Activities**”. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607 – 610.