

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

Personal Administration Of School Administrators Traimit Group Under  
Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

นิติกานต์ สังกสิมมา

Nitikarn Sangsimma

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

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

e-mail: nitisangsimma@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 121 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 97 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

---

### Abstract

The objectives of this research were: (1) to study personal administration of school administrators traimit group under suphanburi primary educational service area office 1; and (2) to compare personal administration of school administrators traimit group under suphanburi primary educational service area office 1, classified by educational level, and work experience

The research methodology was a survey research. The population consisted of 121 teachers traimit group under suphanburi primary educational service area office 1. The sample consisted of teachers totally 97 people, determined by Krejcie and Morgan's table, and obtained by stratified random sampling method. The instrument used for data collection was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using independent t-test

The research findings were found that: (1) personal administration of school administrators traimit group under suphanburi primary educational service area office 1 was at high level in overall and each aspect; and (2) teachers with different levels of education and work experience had similar opinions on personal administration of school administrators traimit group under suphanburi primary educational service area office 1 in overall and each aspect had no different opinions

---

**Keywords:** Personal Administration, Suphanburi Primary Educational Service Area office 1

---

### บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาในฐานะองค์กรทางการศึกษาได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพของการศึกษาและสมรรถนะของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สามารถบริหารจัดการองค์การให้ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณ นาคสุข, 2565; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียนด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีทักษะในการสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง และการจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชนโดยรอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ทำนองเดียวกันผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กร และสามารถกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล การวางแผนงบประมาณ และการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงานมากยิ่งขึ้น (สุนิสา กาญจนสถิตย์, 2563) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นอีกหนึ่งยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสามารถระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างยั่งยืน อีกทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้มีความมั่นคงและยั่งยืน (สุวิมล เจริญชัย, 2564)

ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนกลยุทธ์ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งต้องมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาคือกลไกหลักในการถ่ายทอดความรู้และสร้างทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้ง สามารถกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมศักยภาพ และการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและพัฒนาการของผู้เรียน การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สามารถสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและยั่งยืน ซึ่งส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลที่ดียังช่วยลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร ความไม่ต่อเนื่องของการสอน และการพัฒนาครูที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ (สุวรรณ ศรีนวล, 2564)

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำที่ต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การส่งเสริมขวัญกำลังใจ การบริหารผลตอบแทน ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและดูแลบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ขอบข่ายเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กันและต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีนโยบายในการส่งเสริมและกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างมีระบบ โดยพัฒนาเครื่องมือสนับสนุน เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (HRMS-OBEC) ที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส อีกทั้งยังส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และคู่มือการบริหารบุคลากรอย่างเป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน

ในบริบทของกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนหลากหลายขนาดและบริบท ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชาเฉพาะ การโยกย้ายของครูที่มีผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและลดทอนประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา งานวิจัยในหลายพื้นที่ยังพบว่า ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของสถานศึกษา (ธีรชาติ วงศ์ละออง, 2565; อรพินท์ ปัญญาธิกุล, 2563)

จากที่มาความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่เหมาะสม ปัญหา อุปสรรค รวมถึงแนวทางในการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 121 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejice & Mogan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

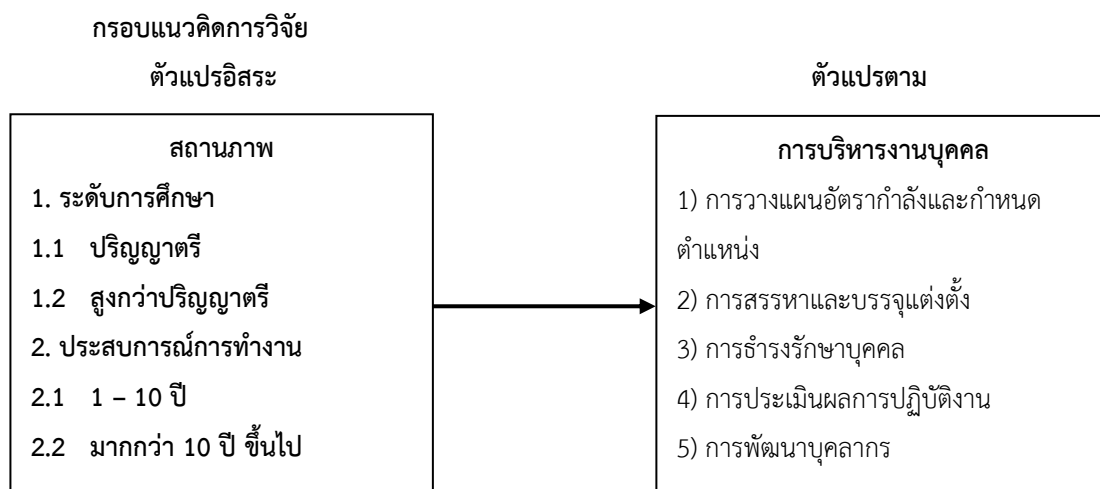
#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วยกระทรวงศึกษาธิการ (2546); Story (1991), Cascio (1992); Armstrong(1995); Mondy & Noe (1990); Beach (1980) และ Castetter (1996) ได้แนวคิดการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

#### 3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากนั้นนำผลการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย

2. ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ในข้อคำถามจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ คำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะ (ค่า IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ให้แบบสอบถามของการวิจัยฉบับนี้ทุกข้อต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงถือว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยได้

6. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach' alpha coefficient) และ กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การทดสอบหาค่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test)

### ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง การธำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารในการจัดการงานบุคคลอย่างรอบด้าน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและสามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม อีกทั้งยังแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติจริง การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษาประเด็นแรกที่เกิดการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นับได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและพัฒนาการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การประเมินผลที่มีคุณภาพ ไม่ได้เป็นเพียงการตรวจสอบหรือควบคุมการทำงาน แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ใช้สะท้อนศักยภาพ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลังเชิงบวกให้แก่ครู การประเมินที่เป็นธรรมและโปร่งใสจะช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสร้างสรรค์ยังทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การประเมินผลที่มีระบบและต่อเนื่องยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพ ทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเองมากขึ้น และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม ซึ่งล้วนส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และภาระงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนกำลังคนย่อมสามารถป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การจัดสรรงานที่ไม่สมดุล รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างไม่เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนยังช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดความรับผิดชอบที่แน่นอนและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ในด้านการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะการธำรงรักษาบุคลากรไม่ได้หมายถึงเพียงการคงไว้ซึ่งจำนวนบุคลากรเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงพอใจ และการดูแลเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย ผู้บริหารที่สามารถสร้างความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างตนเองกับครู ย่อมสามารถลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว การธำรงรักษาบุคลากรจึงไม่เพียงส่งผลดีต่อบุคลากรเอง แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของสถานศึกษาในอนาคต สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร

แม้จะมีค่าเฉลี่ยรองลงมาแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มไตรมิตรมีความตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หรือความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ย่อมทำให้ครูมีความพร้อมที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นกลไกหลักในการสร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนสุดท้ายคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แม้จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของครูและบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีระบบการสรรหาที่โปร่งใส ยุติธรรม และพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริง ย่อมทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและตรงกับความต้องการขององค์กร แม้ว่าด้านนี้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบางส่วนขึ้นอยู่กับนโยบายและอำนาจการตัดสินใจในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังสามารถมีบทบาทในการเสนอแนะหรือกำหนดแนวทางเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาดา สारัมย์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เกศินี หมี่ทอง (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แวสีอมา นหามะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยสรุป ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลในระดับที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของสถานศึกษา และสามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การจรรงรักษา ไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพย่อมช่วยให้สถานศึกษามีความมั่นคง ยืดหยุ่น และสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำด้านการจัดการบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีความชัดเจน มาตรฐาน และสอดคล้องกันในทุกมิติของการดำเนินงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีกรอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การรับรู้และการแสดงออกทางความคิดเห็นของครู ไม่ว่าจะมีความรู้พื้นฐานการศึกษาหรือประสบการณ์การทำงานมากน้อยเพียงใด ต่างก็อยู่บนมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การที่ไม่พบความแตกต่างทางความคิดเห็นอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารงานบุคคลในกลุ่มไตรมิตรที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนี้อาจมีการบริหารจัดการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทั้งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน มีการถ่ายทอดนโยบายและแนวทางปฏิบัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมถึงครูเองก็ต้องยึดถือมาตรฐานวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นเอกภาพและลดโอกาสที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างในมุมมองของครูผู้สอนอีกประการหนึ่งคือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรที่มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม ผู้บริหารจำนวนมากในปัจจุบันมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส เปิดเผย และให้ความสำคัญกับความเสมอภาคของบุคลากรในทุกระดับ ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคใหม่มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการทำงานอย่างจริงจัง สิ่งนี้ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์สูง ต่างก็ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และมองเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือความแตกต่างในการรับรู้ผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรที่มีความสามารถในการรักษาความสมดุลของการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับ การที่ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน อาจบ่งบอกว่าผู้บริหารสามารถสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างทั่วถึง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ครูทุกคนจึงรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ครอบคลุม ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างทางคุณวุฒิหรือประสบการณ์ ก็ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็นที่ชัดเจนในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยนี้สามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของการบริหารงานบุคคลที่เน้นความเป็นระบบ (systematic approach) และความเป็นมาตรฐาน (standardization) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจนและเป็นระบบย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจและยอมรับในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยลดความคลุมเครือที่อาจก่อให้เกิดการตีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ยึดแนวทางตามระเบียบและข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมถึงครูเองก็ต้องยึดถือมาตรฐานวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัดจึงทำให้ความคิดเห็นของครูมีความเป็นเอกภาพผลการวิจัยดังกล่าวยังอาจสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรที่มีลักษณะร่วมกัน การที่ครูทุกคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจบ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วม (shared values) และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ครูในสถานศึกษาเหล่านี้อาจได้รับการปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในมิติของงานบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้เน้นย้ำถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างในมุมมองของบุคลากรในประเด็นการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาครู

ผลการวิจัยนี้ยังสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรอาจมีแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ครูที่เป็นมาตรฐานและเท่าเทียมกัน ครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาหรือประสบการณ์ทำงานต่างกัน ต่างก็ได้รับโอกาสในการพัฒนาในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายด้านการพัฒนาครูที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นมาตรฐาน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ปฏิบัติตามนโยบายเหล่านี้ได้อย่างจริงจังทำให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวสีอมา น หามะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน เกศินี หมิทอง (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน วิลาวรรณ ปิงอุทา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างทางความคิดเห็นในประเด็นการบริหารงานบุคคลเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มไตรมิตรมีความชัดเจนและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะครูจะมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างก็ตาม

#### **ข้อเสนอแนะ**

##### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ภาระงานและความต้องการบุคลากรในแต่ละระดับชั้นเรียนและกลุ่มสาระ เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา การวางแผนที่เป็นระบบจะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
2. ผู้บริหารควรกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้บุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร
3. ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารควรนำผลการประเมินไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือน และการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม สิ่งนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. คว้าศึกษาวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. คว้าศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. คว้าศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา, 120(103ก), 1-52.
- เกศินี หมี่ทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธีรชาติ วงศ์ละออง. (2565). ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 23(3), 115-127.
- วรรณ นาคสุข. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาดา สารมัย. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิลาวรรณ ปังอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนิสา กาญจนสถิตย์. (2563). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา

- โรงเรียนในพื้นที่ภาคเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา, 11(2), 45–58.
- สุวิมล เจริญชัย. (2564). การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัยทางการศึกษา, 4(1), 90–105.
- สุวรรณ ศรีนวล. (2564). ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลต่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 44(4), 110–125.
- อรพินท์ ปัญญาธิกุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 8(1), 77–90.
- แวงสีอมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Armstrong, M.** (1995). **A Handbook of Personnel Management Practice** (5th ed.). London: Kogan Page.
- Beach, D. S.** (1980). **Personnel: The Management of People at Work** (4th ed.). New York: Macmillan Publishing.
- Cascio, W. F.** (1992). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.
- Castetter, W. B.** (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M.** (1990). **Personnel: The Management of Human Resources** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Story, J.** (1991). **Human Resource Management: A Critical Text**. London: Blackwell Publishers.