

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**
**Personnel Administration of Small-Sized School Administrators under
Satun Primary Educational Service Area Office**

บราhem คงถิ่น¹ อริสรา บุญรัตน์²
Brahem Khongtin, Arisara Boonrat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 159 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples) และการทดสอบค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.37) 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า 3.1) ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และกำหนดตำแหน่งไว้ล่วงหน้า 3.2) ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ 3.3) ควรเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และการประพฤติตนในการเป็นครูที่ดี 3.4) ควรมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา และ

Received: 2023-03-02 **Revised:** 2023-04-05 **Accepted:** 2023-04-05

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Master of Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. Corresponding Author e-mail: bmsatun@gmail.com

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Educational Program Degree in Educational Administration Hatyai University.

ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง 5) ควรมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารงานบุคคล; การพัฒนาบุคลากร; ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The research aimed to study the level of personnel administration of small-sized school administrators under the supervision of the Satun Primary Educational Service Area Office. The samples of the study were 159 teachers working in small-sized schools in Satun Primary Educational Service Area Office in the academic year 2022 using questionnaires to collect the data. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Independent Sample t-test and F-test statistical techniques were used for testing values. The results of the study were: 1) The overall personnel administration of small-sized school administrators under the supervision of the Satun Primary Educational Service Area Office was at a high level ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.37. 2) The comparison of the personnel administration of small-sized school administrators under the supervision of the Satun Primary Educational Service Area between gender and working experiences in overall was significantly different in statistics at the level of 0.05, however, education level overall was no difference. 3) The recommendations for personnel administration of small-sized school administrators were that they should 3.1) analyze the teacher's and educational personnel's tasks and assign their positions in advance, 3.2) make the information of the personnel systematically and assign them the tasks that match their knowledge and abilities, 3.3) encourage self-discipline, ethics and behaving as good teachers, and increase the personnel's abilities in all fast-growing technologies, 3.4) create network groups that promote educational efficiency, observe classes, follow up and evaluate the performance regularly and constantly, and 3.5) provide welfare in addition to the welfare allocated by the government to boost morale to the personnel and consider the personnel's merits using their performance appraisal results with transparency, honesty, and fairness.

Keywords: Personnel administration; Personnel development; Small-sized school administrators

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นมาตรการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยพัฒนาให้เป็นครูเป็นครูยุคใหม่ ปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ปรับวิธีสอนให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาระบบงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินการพัฒนา 2) การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบาย ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุด มีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพของการบริหารงานต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ศิริณาวรรณ ทุมคำ, 2559)

จากรายงานการวิจัยการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงศึกษาธิการ ในประเด็นการจัดหารูปแบบการจัดการศึกษา ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เป็นทางเลือก โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีนักเรียนน้อย แต่จำเป็นต้องมีสถานที่เรียน อาจศึกษารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ที่สามารถให้การศึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ หรือรูปแบบอื่นที่ไม่ได้มีลักษณะแข็งตัวเหมือนการตั้งโรงเรียน เพื่อลดข้อจำกัดด้านงบประมาณรายจ่ายในการตั้งโรงเรียนหรือการจ้างบุคลากร และการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ควรวิจัยการสอนแบบคละชั้นที่ดีหรือการบริหารจัดการให้นักเรียนเรียนข้ามโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรศึกษาเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูว่าแบบใดให้ผลดีกว่ากัน หรือวิธีแก้ปัญหาแบบใดเหมาะสมกับการนำไปใช้กับโรงเรียนบริบทใด ภายใต้เงื่อนไขใดบ้าง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ทางเลือกของโรงเรียนขนาดเล็กคือโรงเรียนต้องสร้างจุดเด่นหรือจุดแข็งของตนเองที่สะท้อนรากเหง้าท้องถิ่นตนเอง เพื่อให้เรียนรู้วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม จัดการศึกษาร่วมกับบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการศึกษา สร้างโอกาสในการศึกษากับทุกคนในชุมชน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูต้องจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน สามารถเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา บริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตั้งอยู่บนพื้นฐาน

ของหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น นักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน ต้องเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา ทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้ตลอดชีวิต (สุวิทย์ ยอดสละ, 2556)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น อัตราครูต่อห้องเรียนกับจำนวนนักเรียนไม่สอดคล้องกัน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มักตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ ห่างไกลความเจริญ พื้นที่ราบสูงบนภูเขาหรือพื้นที่เกาะ การเปลี่ยนแปลงของครูและผู้บริหารมักจะมีบ่อยครั้ง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล ด้วยสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประเทศและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อให้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร ศึกษาวิเคราะห์ นักวิชาการ หน่วยงานสถานศึกษา หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 โรงเรียน ประชากรจำนวน 266 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 โรงเรียน เลือกมา 52 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และครูผู้สอนทั้งหมด 266 คน สุ่มโดยจับฉลากมา 159 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณา จำนวน 5 ด้าน 50 ข้อ นำมาทดลองใช้ (Try out) และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ของคอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบ t-test และตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธีการทดสอบ F-test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples)
4. แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของเนื้อหาในแต่ละประเด็น

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปลผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปลผลได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.40$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.47$) รองลงมาคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาและอบรม ($\bar{X}=4.72$, $S.D.=0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.76$)

1.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.65$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=0.66$) รองลงมาคือ การให้ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การยกย่อง ชมเชยครู กรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.65$)

1.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $S.D.=0.50$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.78$) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.74$)

1.4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การขออัตราบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.59$) รองลงมาคือ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประเมินผลแผนการบริหารงานบุคลากร ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.91$)

1.5 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ในด้านการวางแผนการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.43) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ การจัดทำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.78)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครู สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนการสรรหา ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ว่างล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และต้องมีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาในการได้รับการพิจารณาอัตรากำลัง

3.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และให้เวลาบุคลากรใหม่ในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวเองในช่วงแรกของการปฏิบัติงานเพื่อให้มีพื้นฐานความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติระดับหนึ่ง จากนั้นจึงจะมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และการประพฤตินในการเป็นครูที่ดี เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานหรือระดับที่พึงประสงค์เพื่อให้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยการฝึกอบรม จัดสัมมนา หรือศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการนิเทศติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ตำแหน่งทั้งข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง มีการปรับทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งระบบตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

3.5 ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ มีการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีการยกย่องชมเชยครูมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม มีการสนับสนุนงบประมาณและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานทั้งงานการเรียนการสอนและงานในหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการวางแผนการสรรหา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.74) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของ

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาและอบรม นอกจากนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มและความสามารถอย่างมีอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ ปิงอุทา (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถม ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยและนิติการณ

1.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ และการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการ

พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติงานแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

1.4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการขออัตรากำหนดบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งการรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคลากรเพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตียา ปทุมราชภักดิ์ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในด้านการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคล จึงเป็นการเตรียมการซึ่งเป็นขั้นที่ต่อจากการวางแผนอัตรากำหนดและกำหนดตำแหน่ง พร้อมทั้งจะดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.5 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในด้านการวางแผนการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดทำแผนอัตรากำหนดของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ และมีการศึกษาหาข้อมูลมาประกอบพิจารณาความต้องการด้านบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำหนดบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำหนดตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนด้าน

การพัฒนาบุคลากรและด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นผู้นำในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งด้านการวางแผนการสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร และด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิววรรณไชยกุล (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ จึงทำให้ครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าปัญหา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าได้รับการอบรมและความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากกว่า จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ได้ดีกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้า

ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสทูล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า 1) ด้านการวางแผนการสรรหา ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และกำหนดตำแหน่งไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานหรือระดับที่พึงประสงค์เพื่อให้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และการประพฤติตนในการเป็นครูที่ดี 4) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ควรมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดียา วาบา (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีพบว่า ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยคำนึงสิ่งที่ตามมาทางด้านศีลธรรมจริยธรรม ควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สนับสนุนให้ครูมีการระดมสมองคิดหาทางเลือกที่ดีที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคลให้เป็นระบบมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรเต็มใจให้การอบรมอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมครูให้มีความประพฤติดี

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสทูล พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการวางแผนการสรรหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อระบบงานของสถานศึกษาอันเนื่องจากขาดครูผู้สอน
2. เมื่อมีการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและควรมีการชี้แจงเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำให้ดำเนินการไปตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อป้องกันปัญหาที่ตามมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ประสบผลสำเร็จในด้าน การบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง(References)

- ฐิตียา ปทุมราชภฏ และจินณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์. 9(1), 25.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(2), 239.

- มุนาดียา วาบา. 2560. *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งราตรี พานิช. (2556). *ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ ปิงอุทา. (2557). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. ภาคนิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ : פרקหวานกราฟฟิค.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.