การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
Personnel Management of School Administrators as Perceived by Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

ธีระศักดิ์ ชอมภูเขียว*, มิตภาณี พุ่มกล่อม**
Theerasak Chomphukhiaw*, Mitparnee Pumklom**
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
Kanchanaburi Rajabhat University
Received: May 30, 2023 Revised: August 28, 2024 Accepted: November 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 315 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการวางแผนอัตรากำลัง ครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู

Abstract

This research aimed to study and compare the personnel management of school administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service office Suphanburi classified by school size. The samples consisted 315 teachers in school under the Secondary Educational Service office Suphanburi obtained by stratified random sampling according to school size. The research tool was a five- level rating scale questionnaire with content validity between 0.67-1.00 and a reliability of 0.99. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation. one-way analysis of variance and test the pairwise mean difference by Scheffe's method. The level of statistical significance level was set at the 0.05.

The findings were as follows:

1. personnel management of school administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service office Suphanburi, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in mean from high to low as the development of government teachers and education personnel, manpower planning. promotion of academic standing assessment of government teachers and educational personnel nomination and appointment performance appraisal and operations related to salary advancement.

2. the comparison of the personnel management of school administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service office Suphanburi classified by school size overall, there was no statistically significant difference. When considering in each individual aspect were manpower planning and the development of government teachers and educational personnel. there was a statistically significant difference. management planning, teachers in the radium school had perception more than teachers in extra- large school. And the development of teacher civil servants and educational personnel, teachers in large had perception more than teachers in extra-large school.

Keywords: Personnel Management, School Administrators, Teacher Perception

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว และอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ดังนั้น “การบริหารงานบุคคล” ถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวโยงกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แม้ว่าองค์การจะมีงบประมาณ มีการจัดองค์การ และยังมีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดการบริหารบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 : 43)

อนึ่งการบริหารงานบุคคล เปนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแตการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานหรือบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู การธำรงรักษาและสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคลและการจัดบุคคลให้พ้นจากงานเปนต้น การบริหารงานบุคคลเปนงานที่มีสวนในการพัฒนาบุคลากรใหมีคุณภาพอยางมากเชนกัน เพราะการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ถาสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเปนครู จัดครูปฏิบัติการสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา มีการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเปนคนมีคุณภาพยิ่งขึ้นไป ยอมจะสอนนักเรียนใหมีคุณภาพเช่นกัน ถือว่าเป็นสวนในการพัฒนาคนใหมีประสิทธิภาพนั่นเอง (จอมพงศ มงคลวนิช, 2560 : 31)

ดังนั้นการบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลตามรูปแบบการบริหารงานของนิติบุคคลในสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นกระบวน การบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานและธำรงรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงาน เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานอื่น ๆ ก็จะได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นไปเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : 73-74)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (2563 : 22) มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุพรรณบุรีทั้ง 10 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 32 แห่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปที่ 6 จากการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์สภาพองค์การ จุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analyses) พบสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนา คือ คุณภาพการจัดการศึกษาของครูผู้สอนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เนื่องจากครูสอนไม่ตรงตามวุฒิที่จบมาหรือไม่ตรงตามสายงานสอน พร้อมทั้งยังมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน โครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขาดความชัดเจนจนมีผล ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตามตำแหน่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีอัตรากำลังครูเกินกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในการปฏิบัติหน้าที่การสอนใหม่ การขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองส่งผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ การขาดแรงเสริมแรงจูงใจเสริมแรงทางบวกจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ การพิจารณาความดีความชอบยังไม่ชัดเจน การขาดการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งยัง ไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้เกิดค่านิยมที่ดีแก่องค์กร บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่สามารถ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและงานในสถานศึกษา เพราะไม่ได้มีการวางแผนกระบวนการพัฒนาบุคลากรไวในล่วงหน้า ขาดการนิเทศ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะปัจจุบันศึกษานิเทศก์ไม่ค่อยมีบทบาทเข้ามานิเทศครูในสถานศึกษาจึงทำให้ครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการในสถานศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่ายังไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกระบวนการสอนเท่าที่ควร

จากสภาพปญหาที่กลาวมานั้น หากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดข้อบกพร่องและไม่เป็นระบบตามขั้นตอนของรูปแบบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ จะกระทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายในองค์กรเกิดความล้มเหลว ผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทราบถึงกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสงผลให้สถานศึกษาได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ศักยภาพตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,749 คน จากสถานศึกษา จำนวน 31 แห่ง

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 315 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607- 610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 48 ข้อ

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามทุกข้อได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 6 ข้อ และ 1.00 จำนวน 42 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามการเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับครู ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4.4 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981 : 195)

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) กรณีพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงมีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.29 เพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 25.71 ระดับการศึกษา ส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 69.21 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท 30.48 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.32 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนมากน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.81 รองลงมา คือ10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 ช่วง 30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.24 และ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29 ขนาดสถานศึกษาส่วนมากเป็น สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 61.59 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 23.81 และสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.60

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$= 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$= 4.21) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$= 4.18) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$= 4.17) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$= 4.16) ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.15) และด้านการดำเนินงาน

เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\overline{X}$= 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และคาดคะเนความเป็นไปได้ของจำนวนข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$= 4.29) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้องเป็นระบบ ($\overline{X}$= 4.21) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$= 4.19) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ($\overline{X}$= 4.15)

2.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$= 4.19) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหนง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างความเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.18) และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู ที่ประสงค์จะขอย้ายจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน ($\overline{X}$= 4.17) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามความต้องการของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.12)

2.3 ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น 2 ครั้ง/ต่อปีงบประมาณ ($\overline{X}$= 4.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนในกรณีกระทำผิดวินัย และมีการชี้แจงเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างสมเหตุสมผล ($\overline{X}$= 4.15) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมขอมูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู ($\overline{X}$= 4.12) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกณฑ์การประเมินผลงานและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$= 4.03)

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม ($\overline{X}$= 4.22) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล และปรับปรุงประสิทธิภาพแผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\overline{X}$= 4.17, S.D.= 0.47) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\overline{X}$= 4.17, S.D.= 0.49) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.09)

2.5 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามรูปแบบการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบขั้นตอน ($\overline{X}$= 4.20, S.D.= 0.45) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\overline{X}$= 4.20, S.D.= 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษามีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา ภายใต้กรอบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน เพื่อใช้ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ($\overline{X}$= 4.17) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ($\overline{X}$= 4.13)

2.6 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาแล้วจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ($\overline{X}$= 4.25) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ($\overline{X}$= 4.22, S.D.= 0.44) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง ($\overline{X}$= 4.22, S.D.= 0.46) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความครบถ้วนสมบูรณ์ ($\overline{X}$= 4.19)

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงมีการทดสอบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นมาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสม มีการจัดแผนผังองคกร กำหนดสายงานที่ชัดเจน ทำให้ การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักของธรรมาภิบาล ทั้งนี้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เกิดความรู้ความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับบรรยง โตจินดา (2556 : 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการการสรรหาบุคคลเข่ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ไดบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ เหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์และคาดคะเนจำนวนข้าราชการครู วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดอัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอก ซึ่งวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สอดคล้องกับประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556 : 156) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นวิธีการวางแผนอัตรากำลังคนเผื่อไปในอนาคต โดยการจัดกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การจะคาดการณ์กำลังในอนาคตได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้มีหน้าที่วางแผนอัตรากำลังคนสามารถสืบค้นรวบรวม แก้ไขข้อมูลเพิ่มเติม ประมวลผลข้อมูลของบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและทำให้เกิดความสะดวกในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวางแผนการจัดอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามที่องคการต้องการ เพื่อที่องค์กรจะได้ดำเนิน การสรรหาโดยกระบวนการยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ กระบวนการโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ เลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556 : 126-135) กล่าวว่า การสรรหาบุคคล เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในเชิงการจัดการที่จะเป็นประโยชน์ต่องานขององค์กร โดยองค์กรคาดหวังว่าบุคลากรที่แสวงหามานั้น สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้หลายสถานะแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านการสรรหา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพิจารณาผล การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ปฏิบัติราชการซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของหลักเกณฑ์ประเมินและวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลาและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับซ่อนกลิ่น สีสังข์ (2562 : 1-4) กล่าวว่า การเลื่อนเงินเดือน เป็นการให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนให้ข้าราชการที่ประพฤติตนอยู่ในจรรยา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงความสามารถและอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ด้านการให้ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการวัดผลและประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ โดยใช้ระบบยุติธรรมที่มีการสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับชูชัย สมิทธิไกร (2556 : 305) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคคลปฏิบัติงานไว้ได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานจึง

เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรหรือไม่ และยังทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึง จุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวน การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งวิทยฐานะสูงขึ้นโดยมีการสำรวจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการรวบรวมข้อมูลให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการโดยให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และกำหนดให้มีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษาภายใต้กรอบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับอภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (2564 : 187) ได้กล่าวว่า การเลื่อนวิทยฐานะของครู คือ การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีทั้งหมด 3 ระดับ คือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 พบว่า ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสงเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้เพิ่มพูนความรูความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ คานิยม ตลอดจนเจตคติที่ดีตอเพื่อนรวมงาน ทั้งวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใหงานบรรลุวัตถุประสงคที่ตั้งไวได้อยางมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การนิเทศ การศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาตอ และการศึกษาด้วยตนเอง สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2560 : 25) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ หาญณรงชัยกิจ

(2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุดในทางการบริหาร โดยเฉพาะคน ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาหรือสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีประสบการณ์เข้ามาช่วยทำให้องค์กรมีการพัฒนาในทุกด้าน ทุกมิติ อีกทั้งยังเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน แต่ปัญหาที่องค์กรมักประสบกับความล้มเหลว นั่นคือการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพของบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ล้วนเป็นเพราะการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน สอดคล้องกับวิริยา วิวัติวงค์ (2555 : 12) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์การอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่างในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรวมถึงการวางแผนการ การใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องงานวิจัยของกับสงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งใหม่ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพ และสงผล สะท้อนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับเย็นใจ เลาหวณิช (2554 : 84) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิธีการหลากหลายตั้งแต่การพัฒนาแบบลองผิดลองถูกการลอกเลียนแบบและปรับปรุงอาศัยหลักการหรือทฤษฎีแล้วนำมาประยุกต์ ตลอดจนการวิจัยค้นหาผลที่เกิดขึ้นสิ่งเหล่านี้ คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในวงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ หาญณรงชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และลักษณะของงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีการรายงานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู จำแนกตามสาขาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการจัดอัตรากำลังของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและถูกต้อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีข้อมูลรายบุคคลสำหรับวิทยฐานะของข้าราชการครูและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการที่จะขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีอย่างเป็นระบบ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน จัดอบรม สัมมนาให้ครูเข้าใจถึงวิชาชีพของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จอมพงศ์ มงคลวณิช. (2560). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ซ่อนกลิ่น สีสังข์. (2565). **คู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.** ค้นจาก https://www.phitsanulok1.go.th/userfiles/aieclub

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรยงค์ โตจินดา. (2556). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). **การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เย็นใจ เลาหวณิช. (2554). **ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์**). การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิริยา วิวัติวงค์. (2555). **การพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวัสส์ ปิยกุลมาลา. (2564). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

มัธยมศึกษาเขต 25. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภาภรณ หาญณรงชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2563). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. พ.ศ.2563-2565** ค้นจาก https://www.mathayomspb.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร.

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2564). สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. **วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. 1(1): 183-194.

อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities **Educational and Psychogical Measurement.** 30(3): 607-610.