



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Personnel Administration of School Administrators in the Island
Area Under Satun Primary Educational Service Area Office

^{1*}รีนา หมดอี Reena Mard-e

^{2**}ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี Sajanun Kheowwongsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*First author, e-mail: leelavadee44@gmail.com

**Corresponding author, e-mail: sajanun@hu.ac.th

Received May 3, 2025; Revised May 15, 2025; Accepted: August 15, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37) 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย

พิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามไม่พบความแตกต่างกันในด้านอายุ และ 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน (2) ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ (3) ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารโรงเรียน; พื้นที่เกาะ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of personnel administration among school administrators in island areas under Satun Primary Educational Service Area Office, 2) to compare personnel administration based on age, work experience, and school size, and 3) to collect teachers' suggestions on personnel management of school administrators in the island area of Satun Primary educational service area office. This research is quantitative research. Determined by Krejcie and Morgan's sampling table, the sample consisted of 110 teachers working in the schools in island areas under Satun Primary Educational Service Area Office in the academic year 2024 . Data were collected using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.829. Statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research findings revealed that: 1) the overall personnel administration among school administrators in island areas under Satun Primary Educational Service Area Office was high ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.37), 2) comparison results showed statistically significant differences in personnel administration based on work experience and school size at the .05 and .001 levels, respectively, however, there was no difference in age. and 3) recommendations for personnel management of school administrators in island areas found that (1) administrators should give importance to personnel in participating in planning the workforce to be appropriate for the amount of work. (2) personnel data should be systematically maintained and tasks assigned according to knowledge, skills, and



experience. (3) activities should be designed to promote participation and encourage education or study visits to both public and private educational institutions.

Keywords: Personnel Administration; School Administrators; Island Areas

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น เมืองประกอบที่สำคัญ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และต้องเป็นคนที่มีความรู้ คู่คุณธรรม รวมทั้งมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม (วิภาดา สารัม, 2562) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีชีวิต มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสภาพสังคมที่มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้บุคคลต้องปรับตัวให้มีความรู้และความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปรับตัวดังกล่าวนอกจากเป็นการพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในทุกภาคส่วนและทุกองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องเป็นตัวช่วยในการประสานงานต่างๆ ให้บุคคลได้มีการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ (ศรัญญา แสงสว่าง, 2564) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์, 2564)

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีหลายประการ และยังพบปัญหาว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในสถานศึกษาขาดการศึกษาความต้องการ ภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการสอนก็เพิ่มขึ้น ขาดการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง ครูมีภาระงานมาก ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รองครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง (พัฒน์กุล สุขสานต์, 2564) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียน

การสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่ด้านการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและโรงเรียนพื้นที่เกาะ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ มีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนทั่วไป เช่น ความยาก ลำบากในการเดินทาง ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน เด็กและเยาวชนมีปัญหาและอุปสรรคต่อการได้รับบริการทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความยากจน อยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร นอกจากจะด้อยโอกาสในการได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาแล้ว คุณภาพของการศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมไปถึงปัญหาการออกกลางคัน จึงทำให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่เกาะ จึงเป็นประเด็นสำคัญในการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากนักเรียนในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณภาพชีวิต และคุณภาพทางการศึกษาที่ไม่ทัดเทียมกับโรงเรียนในพื้นที่ปกติทั่วไป มีการคมนาคมที่ยากลำบาก การสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบสาธารณสุขที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ไม่มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาในการเดินทางและการดำรงชีวิต ปัญหาดังกล่าว มีผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดแคลนครู ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยเฉพาะขาดความต่อเนื่องในการสอนนักเรียนมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ส่งผลต่อทักษะด้านการอ่าน การเขียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่เกาะจึงมีความยุ่งยาก ลำบาก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตของนักเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าโรงเรียนในพื้นที่เกาะมีจำนวน 11 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2566) ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนครูและผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องมาจากการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการดำรงรักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการในตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากครูในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ เพื่อลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้มของครูและผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะที่ขอย้ายยังคงมีในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนในพื้นที่เกาะประสบปัญหาด้าน



การบริหารงานบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงครูและผู้บริหารบ่อย เนื่องจากมีการขอย้ายสถานศึกษาไปยังโรงเรียนที่มีความสะดวกในการเดินทางมากกว่า ส่งผลให้อัตราครูต่อห้องเรียนกับจำนวนนักเรียนไม่สอดคล้องกัน มีครูไม่ครบชั้นเรียน และโรงเรียนในพื้นที่เกาะส่วนใหญ่มักตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ ห่างไกลความเจริญ จากปัญหาดังกล่าวของโรงเรียนในพื้นที่เกาะ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อรวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนานโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ 1) ประชากร คือ ครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วยครูจำนวน 154 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคริจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นทำการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูในแต่ละขนาดของสถานศึกษาได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 110 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูล

ส่วนตัวของผู้สอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามขอบข่ายงาน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามตามเนื้อหาแต่ละด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนการสรรหา จำนวน 7 ข้อ (2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 8 ข้อ (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรจำนวน 7 ข้อ และ (5) ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยศึกษาตามแนวทางการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน 3) สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงให้เหมาะสม 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 2) นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่เกาะ 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนในพื้นที่เกาะ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจะปรับเปลี่ยนแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง 4) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป 5) นำผลไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ (1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้ (1) การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา (2) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงาน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ รายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ต่อไป

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 110)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในพื้นที่เกาะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนการสรรหา	4.36	0.47	มาก
2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	4.35	0.45	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.30	0.39	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.29	0.26	มาก
5. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	4.25	0.28	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาคือด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X}=4.35$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.30$)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 อายุ พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการวางแผนการสรรหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน 2) ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ 3) ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา รองลงมาได้แก่ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ มีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคล เข้าใจสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในเงื่อนไขที่ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดมีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคคลได้มีการจัดสรรบุคลากรให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา โดยมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบ โดยเลือกใช้วิธีพัฒนาที่เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา ยึดหลักบุคลากรจะต้องก้าวหน้าควบคู่ไปกับความก้าวหน้าของสถานศึกษา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีหลักปฏิบัติในการประเมินคือ มีการแจ้งให้บุคลากรทุกระดับทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน การประเมินคำนึงถึงเป้าหมายเป็นหลัก เพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป และมีการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยการให้คำปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงาน ให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับสิวรรณ์ ไชยกุล ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ

กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สิววรรณ ไชยกุล, 2562) และสอดคล้องกับภรทิพย์ ฉิมพาลี ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลช่วยให้องค์กรเกิดผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในการบริหารบุคลากร และมีสัมพันธระหว่างบุคคล เพื่อช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของตน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภรทิพย์ ฉิมพาลี, 2566)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีครูช่วงอายุ 31-40 ปี มากถึง ร้อยละ 50.00 และครูช่วงอายุ 40 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 28.18 ซึ่งครูในช่วงอายุนี้นี้โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร ในการปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง หรือแม้กระทั่งการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สามารถทำได้โดยไม่เกิดปัญหา ส่วนครูช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 21.82 ซึ่งสามารถเรียนรู้งานและปฏิบัติงานได้ตามแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนวางไว้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของมาคอเซา สาแล ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตาม ตัวแปรเพศ อายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม สถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนล้วนผ่านการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาแบบเข้มข้นเข้าสู่ตำแหน่ง และผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีและมีคุณวุฒิตรงกับสายการบริหาร ทำให้มีความรอบรู้หลักและวิธีการในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาตนเอง อบรม สัมมนาในการบริหารงานอย่างมากมาย ทำให้บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน (มาคอเซา สาแล, 2565)



2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการวางแผนการสรรหา และด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพิ่งผ่านกระบวนการสรรหาจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทตามความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และเห็นความสำคัญของการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี บางคนยังอยู่ในช่วงเรียนรู้งานเรียนรู้การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ จึงเห็นความสำคัญด้านการวางแผนการสรรหามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ที่ได้ผ่านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมาเป็นเวลาหลายปี ทำให้ทราบกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี จึงทำให้มีมุมมองด้านการวางแผนการสรรหาเป็นเรื่องปกติที่ปฏิบัติไปตามข้อกำหนด ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อาจมีภาระงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จึงทำให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาดูงาน น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ที่ต้องเข้าร่วมการอบรม ประชุม หรือศึกษาดูงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสิวรรณ ไชยกุล ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ของครูผู้สอน เป็นภูมิหลังส่วนบุคคลที่ บังชี้ถึงการมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ด้วยความรอบคอบ รอบรู้ และเน้นตามประสบการณ์ชีวิตที่มีมา ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ย่อมมีแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสุขุมรอบคอบมากกว่า (สิวรรณ ไชยกุล, 2562)

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการสรรหา และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการวางแผนการสรรหาและด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร สถานศึกษาขนาดกลางมีปริมาณงานและปริมาณของ

บุคลากรที่มากกว่า ทำให้เห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดสรรตำแหน่ง และการได้รับการจัดสรรตำแหน่งที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาขนาดกลาง มีงบประมาณที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม และการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก อีกทั้งบุคลากรของบุคลากรของสถานศึกษาขนาดกลางมีการศึกษาต่อในจำนวนที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และในด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ สถานศึกษาขนาดกลางมีความพร้อมในการการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติ งานของหน่วยงาน และมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่สามารถสนับสนุนบุคลากรได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลางมีแรงเสริมที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเนื่องจากทั้งสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กมีรูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรที่เหมือนกัน ซึ่งรูปแบบการประเมิน เกณฑ์การประเมินโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามแนวทางของต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสินทร์ พูลสวัสดิ์ ที่ได้วิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน กลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบในเรื่องของบุคคล ทำให้สภาพการทำงานสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องกัน รวมไปถึงขนาดของสถานศึกษาก็มีผลต่อการบริหารจัดการงานบุคคลเช่นเดียวกันโดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่าจะประสบกับปัญหาในหลายเรื่อง เช่นการขาดอัตราว่าง เมื่อสถานศึกษาขาดอัตราว่าง ขาดกำลังคน การปฏิบัติงานอื่นๆ ก็จะมีตามมาได้แก่ คนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัด การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ส่งเสริม การสนับสนุนให้บุคลากรก็จะทำได้ยากขึ้นเนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือการรักษาวินัยก็ตาม ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ 2564)

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน 2) ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 3) ในการจัดทำเอกสารการขอตำแหน่งควรนำผลการวิเคราะห์ภาระกิจงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นข้อมูล



โดยระบุตำแหน่งตามลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้รับการจัดสรรตำแหน่งตามที่ได้เสนอขอ ที่เป็นเช่นนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน มีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการปรับทัศนคติของบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งระบบ และเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ดังที่นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในหน่วยงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้สิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกันเพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค่ายกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู (วิภาดา สารมัย, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการสรรหา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ควรจัดทำข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมใน

การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆ ตำแหน่งทั้งข้าราชการครู ครูที่เป็นพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง 5) ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาตามหน้าที่และภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้เกิดข้อค้นพบดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

บทสรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ จำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ และ 3) ข้อเสนอแนะพบว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างขวัญกำลังใจต่อครูในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นการเสริมแรงและพัฒนาครู โดยเน้นการเสริมแรงหรือสร้างขวัญกำลังใจในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า ผลการประเมินสอดคล้องกับงานที่ได้มอบหมายหรือไม่ ความสำเร็จของงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่ มีคุณค่าถูกต้องตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด และหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำให้ดำเนินการไปตามระเบียบการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อป้องกันปัญหาที่ตามมา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ ที่ประสบผลสำเร็จ ในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่นๆ เช่น บุคลากรทางการศึกษาด้านอื่นๆ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษาของต้นสังกัด เป็นต้น
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์. (2564). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5): 30-41.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). “การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พัฒนกุล สุขสานต์. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัด
การศึกษาศรีนรงค์ 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2): 63-76.
- กรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ
การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มาคอเซาะ สาล. (2565). “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2”. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภาดา สารมย์. (2562). “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ศรัญญา แสงสว่าง. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi
Kaensarn Academi*, 6(12): 152-165.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*.
สตูล: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการศึกษา
โรงเรียนพื้นที่เกาะ (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะ
พิเศษ (โรงเรียนพื้นที่เกาะ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

