

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE DONYANG NETWORK GROUP 2, UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA, PHETCHABURI, AREA 1

ชลธิชา นาควัชระ¹ ธนกฤต รชตะศิริกุล²

Received : January 24, 2026

Revised : February 3, 2026

Accepted : March 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารควรจัดอบรมเกี่ยวกับชีวิตหลังเกษียณ 2) จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการส่งเอกสารขอรับบำเหน็จบำนาญ ให้ครูได้รับสิทธิอย่างถูกต้อง 3) สร้างขวัญกำลังใจและให้คำแนะนำในกรณีจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research is a descriptive research. The objectives are: 1. To study the personnel management of school administrators in the second network group, Don Yang, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phetchaburi 2. To study the development guidelines for personnel management of school administrators in the second network group, Don Yang, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phetchaburi 3. The population used in the study is 50 teachers of schools in the second network group, Don Yang, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phetchaburi 3. The research instruments are opinion questionnaires and structured interviews. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research results found that 1) The personnel management of school administrators in the second network group, Don Yang, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phetchaburi, had an overall average of high level. 2) The guidelines for developing personnel management of school administrators in the second network group, Don Yang, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phetchaburi, are: 1) The administrators should organize training about life after retirement. 2) Create a project to promote personnel development in submitting documents to request pensions so that teachers receive the right rights. 3) Create morale and provide advice in case of having to leave work for some reason.

Keywords: Personnel management

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยต้องตอบสนองจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญมีหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญเพื่อใช้เป็นหลักในการปกครอง และเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น เพื่อจัดระเบียบและสร้างความเข้มแข็งแก่การปกครองประเทศขึ้นใหม่ด้วยการจัดโครงสร้างของหน้าที่ และอำนาจขององค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ และสัมพันธ์ภาพระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารให้เหมาะสม การให้สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่นซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุจริต เที่ยงธรรมและมีส่วนในการป้องกันหรือแก้ไขวิกฤติของประเทศตามความจำเป็น และความเหมาะสม การรับรอง ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทยให้ชัดเจนและครอบคลุม อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงานโดยตระหนักถึงการจากระบบบริหารที่เป็นเชิงระบบสอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ในการบริหารองค์กรถ้าหากขาดผู้นำยอมทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยความยากลำบาก เกิดความวุ่นวายสับสน ขาดการประสานงานในการดำเนินงาน และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

วิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 50 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังนี้

- 1) การสรรหาบุคลากร
- 2) การประเมินผลงาน
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การจ่ายค่าตอบแทน
- 5) การดำรงรักษา
- 6) การให้พ้นจากงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงกำหนดค่าน้ำหนัก ประกอบด้วย

- 1) การสรรหาบุคลากร
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินผลงาน
- 4) การจ่ายค่าตอบแทน
- 5) การดำรงรักษา
- 6) การให้พ้นจากงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ชื่อ สกุล ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน และที่อยู่ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามแล้วนำมาเรียบเรียงให้ตรงกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกำหนดหลักเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุม ตรวจสอบเพื่อหาข้อปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของโครงสร้าง และเนื้อหา (structure and content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องและเรียบเรียงให้สมบูรณ์ IOC=0.67-1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1) รวม 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยให้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ซึ่งมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.89

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่ดำเนินการได้

6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายใต้ตาราง และนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ ดังนี้

เกณฑ์การอ่านค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2552 : 23-24) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

(Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2552 : 23-24) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้ตอนต้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) : F และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ)

3. การวิเคราะห์แนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

| การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 | N = 50 | | ลำดับที่ | ระดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|----------|-----------|
| | μ | σ | | |
| 1. การสรรหาบุคลากร | 4.58 | 0.38 | 1 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาบุคลากร | 4.45 | 0.57 | 4 | มาก |
| 3. การประเมินผลงาน | 4.52 | 0.65 | 3 | มากที่สุด |
| 4. การจ่ายค่าตอบแทน | 4.41 | 0.53 | 5 | มาก |
| 5. การบำรุงรักษา | 4.55 | 0.64 | 2 | มากที่สุด |
| 6. การให้พื่นจากงาน | 4.40 | 0.66 | 6 | มาก |

| | | | |
|-----|------|------|-----|
| รวม | 4.49 | 0.57 | มาก |
|-----|------|------|-----|

จากตารางที่ 1.1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 การสรรหาบุคลากร ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.38$) รองลงมา คือ ข้อ 5 การดำรงรักษา ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.64$) และต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 การให้พ้นจากงาน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 1.2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

| ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 | ค่าคะแนน |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1.คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ | 3 |
| 2.พัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำให้ได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง | 3 |
| 3.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | 3 |
| 4.จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน | 3 |
| 5.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | 3 |
| 6.การส่งเอกสารขอรับบำเหน็จบำนาญ ต้องช่วยให้ครูได้รับสิทธิ์อย่างถูกต้อง | 3 |

จากตารางที่ 1.2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังนี้

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้

- 1.คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ
- 2.พัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำให้ได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง
- 3.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 4.จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน
- 5.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 6.การส่งเอกสารขอรับบำเหน็จบำนาญ ต้องช่วยให้ครูได้รับสิทธิ์อย่างถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ การดำรงรักษา และต่ำที่สุด คือ การให้พ้นจากงาน

2. พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 6 ข้อ 1.คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ 2.พัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง 3.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4.จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน 5.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 6.การส่งเอกสารขอรับบำเหน็จบำนาญ ต้องช่วยให้ครูได้รับสิทธิอย่างถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จึงร่วมกันวางแผนอัตรากำลัง ผ่านกระบวนการสำรวจความต้องการบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามกรอบนโยบายในการวางแผนอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อเสนอความต้องการด้านอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หลังจากการขออนุมัติใช้อัตรากำลังเพื่อบรรจุและแต่งตั้งสถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ โดยการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร สร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ผ่านการสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ให้ดำเนินการตามกระบวนการสรรหา ด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรม สัมมนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และลาศึกษาต่อ รวมถึงการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและมีการให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ โดยการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ จัดส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีในการปฏิบัติงาน และร่วมกันจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน โดยการตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และมีการแจ้งผลการ

ประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลเพื่อใช้เสนอแนะในส่วนที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.105) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น.120) วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, น.75) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560, น.69) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2560, น.77) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิววรรณ ไชยกุล (2562, น.58) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ดอนยางสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นพหุแนวทาง พบว่าความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1.คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ 2.พัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำได้โดยการส่งเสริม การลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง 3.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4.จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน 5.การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 6.การส่งเอกสารขอรับบำเหน็จบำนาญ ต้องช่วยให้ครูได้รับสิทธิอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, น.105-107) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักธรรมที่จำเป็นต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติตน เพื่อให้ทราบบทบาทภาระงานอย่างชัดเจนตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.124-126) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาชมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีความชำนาญในการคัดบุคคลรวมทั้งพิจารณา ควรคำนึงถึง คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มากกว่าคุณสมบัติที่สูงเพียงอย่างเดียวควรมีการสอบและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ จัดอบรม สัมมนา มีการให้ทุนการศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันและอย่างทั่วถึง บุคลากรที่ผ่านการอบรมต้องมีการรายงานผลการอบรม ทุกครั้งที่ไปอบรมมา และให้ทุกคนที่ไปอบรมนำความรู้มาขยายผลให้กับบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้ ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนระดับ โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรม โดยให้บุคลากรทุกคน ได้นำผลงานมาเสนอ ใครมีผลงานดีเด่น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างประจักษ์ก็ควรพิจารณาเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560, น.82-83) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชฎ์บำรุง (สวราชฎ์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชฎ์บำรุง (สวราชฎ์อุปถัมภ์) ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษานอกสถานที่หรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และศึกษาต่อให้ระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ควรมีแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน และควรมีการจัดการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการบำรุงรักษา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภาพหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังให้คนในโรงเรียนรักในสถาบันและคงความเป็นเอกลักษณ์วัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 2 ตอนยางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่าผู้บริหารมีการให้บำเหน็จ บำนาญทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินทดแทนหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นและในการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน จะต้องให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรจัดอบรมหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับชีวิตหลังเกษียณ

2) จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการส่งเอกสารขอรับบำเหน็จ บำนาญ ให้ครูได้รับสิทธิอย่างถูกต้อง

3) สร้างขวัญกำลังใจและให้คำแนะนำในกรณีจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา”

2) ควรศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา”

3) ควรศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารในสถานศึกษา”

รายการอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, สำนักงาน. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562**. สกลนคร : กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.
- จริวัฒน์ พึ่งสุข. (2560). **สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2561). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทวีปรีนท์ (1991).
- จิรินทร์ แสกระโทก. (2562). **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูโฮมี ศาสน์ศรีธธา. (2560). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2559). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐยานันท์ โทธิ์ชาธาร. (2559). **การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์. (2560). **การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.