



Personnel Management by School Administrators in the Group of Educational Institutions under the Office of Special Education Administration, Group 8

Wichuda Janrattana and Monta Jumpaluang

Education Program in Educational Administration, Hatyai University, Thailand

E-mail: wichuda.pum013@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-3597-9202>

E-mail: Monta.Jumpaluang@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6912-4138>

Received 29/04/2025

Revised 06/05/2025

Accepted 23/06/2025

Abstract

Background and Aims: This research aims 1) to examine the personnel management practices of school administrators in Group 8 of the educational institutions under the Office of Special Education Administration, as perceived by teachers. 2) To compare the personnel management practices of school administrators in Group 8 of the educational institutions under the Office of Special Education Administration, based on teachers' perceptions, categorized by gender, age, administrative experience, and type of school.

Methodology: The sample group consisted of 285 teachers from educational institutions under the Office of Special Education Administration, Group 8, in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and simple random sampling was employed through a non-replacement lottery method. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

Results: The research results found that 1) The personnel management of school administrators in Group 8 of the educational institutions under the Office of Special Education Administration was found to be at a high level in all aspects. 2) When classified by gender, the overall personnel management showed statistically significant differences at the .01 level. However, when considering each aspect individually, it was found that male and female teachers had no significant difference in their opinions regarding the personnel development aspect. When classified by age, the overall personnel management practices of administrators in Group 8 showed statistically significant differences at the .01 level. When classified by administrative experience, overall personnel management practices also differed. In particular, the recruitment and appointment aspect showed a statistically significant difference at the .01 level. When classified by the type of institution, the overall personnel management of school administrators in Group 8 showed statistically significant differences at the .01 level.

Conclusion: The study found that the personnel management of school administrators in Group 8 of the institutions under the Office of Special Education Administration was rated at a high level across all areas, reflecting effective human resource management. Nevertheless, the findings





indicated statistically significant differences in personnel management practices when analyzed by personal factors in several dimensions.

Keywords: Personnel Management; Educational Administrator



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

วิชุดา จันทร์รัตน์ และมณฑา จำปาเหลือง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และประเภทของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีเมอร์แกน และได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา: ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ครูที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกับครูเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่.01 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

สรุปผล: การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า มีความแตกต่างในการบริหารงานบุคคลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติในหลายมิติ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความยั่งยืนในทุกมิติ เพราะมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมเป็นพื้นฐานของสังคมที่เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ในบริบทดังกล่าว การศึกษาจึงทำหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายจากทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำคัญแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจจากการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ บริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการดำเนินงานนั้นต้องใช้ทรัพยากรคนเป็นหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ 2546) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ 2550)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของการจัดการศึกษาและบริบทของผู้เรียนที่แตกต่างจากสถานศึกษาทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและประเมินผลบุคลากร รวมถึงการดูแลวินัยและสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (พิชญ์สินี มะโน, 2565)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 8 ภาคใต้ เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อการบริหารหรือกำกับติดตามของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรภายใต้การบริหารงานบุคคลตามแนวคิด Thailand 4.0 อย่างยั่งยืนตามกรอบการปฏิรูปการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา 8 ภาคใต้ มีสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนเฉพาะความพิการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ และศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมทั้งหมด จำนวน 14 สถานศึกษาซึ่งบางสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา ซึ่งมีความความแตกต่างทั้งทางสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มี

มาตรฐานใกล้เคียงกัน ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลยังพบปัญหาอยู่มากในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจากรายงานผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนและแก้ปัญหาปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ผู้บริหารควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการส่งบรรจุแต่งตั้งครูและสั่งย้ายแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับบุคลากร มีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา มีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการดำเนินการร้องทุกข์และรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ การลาออกจากราชการ และสถานศึกษาควรสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ (กลุ่มสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8, 2565)

จากสภาพปัญหาสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ภาคใต้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำเร็จขององค์กร ในกระบวนการจัดการจัดการให้มีการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างแบบมีหลักการ หากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจหรือขาดทักษะการบริหารแล้วอาจทำให้องค์กรล้มเหลวลงได้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารหลายทัศนะ ดังนี้

ยามีละห์ สาและ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การร่วมกันดำเนินงานของกลุ่มคน ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน มีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเข้ามาสนับสนุนในการดำเนินการโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

เวสสิอามาน หามะ (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโดยการบริหารจัดการการบริการและบริหารโดยมีกระบวนการวางแผนอย่างมีขั้นตอนและมีการวิเคราะห์และ

สังเคราะห์ ร่วมการวางแผนใช้หลักการประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน โดยในการบริหารจะต้องอาศัยศาสตร์ศิลป์และปัจจัยทางการบริหารต่างๆ เข้ามาสนับสนุนในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่สูงที่สุดสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในทุกๆ ด้าน การบริหารการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในอันที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาสำหรับความหมายของการบริหารการศึกษานั้นได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลายทัศนะดังนี้

สัมมา รธนิตย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

นิเลาะ นิสง (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษาคือกระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบโดยบุคคลในองค์กรร่วมกันปฏิบัติเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนเพื่อให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ใช้ทั้งความรู้และความคิด รวมถึงการเป็นคนดีและสมบูรณ์ เพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุดและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลในองค์กรร่วมกันปฏิบัติเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้หรือการฝึกการอบรม การสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนเพื่อให้บุคคลเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งการบริหารบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารและในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรทุกองค์กรย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการการพัฒนางานพัฒนาองค์กรตลอดจนการพัฒนาประเทศ

สายพิน เจียมสวัสดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มุนาตียา วาบา (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ชำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานหรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการ

บริหารงานบุคคลคือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคลากรการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การลงโทษทางวินัยตลอดจนการให้พ้นจากงานเป็นต้นอันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพรวมถึงการดูแลวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาติ คำพิฑูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

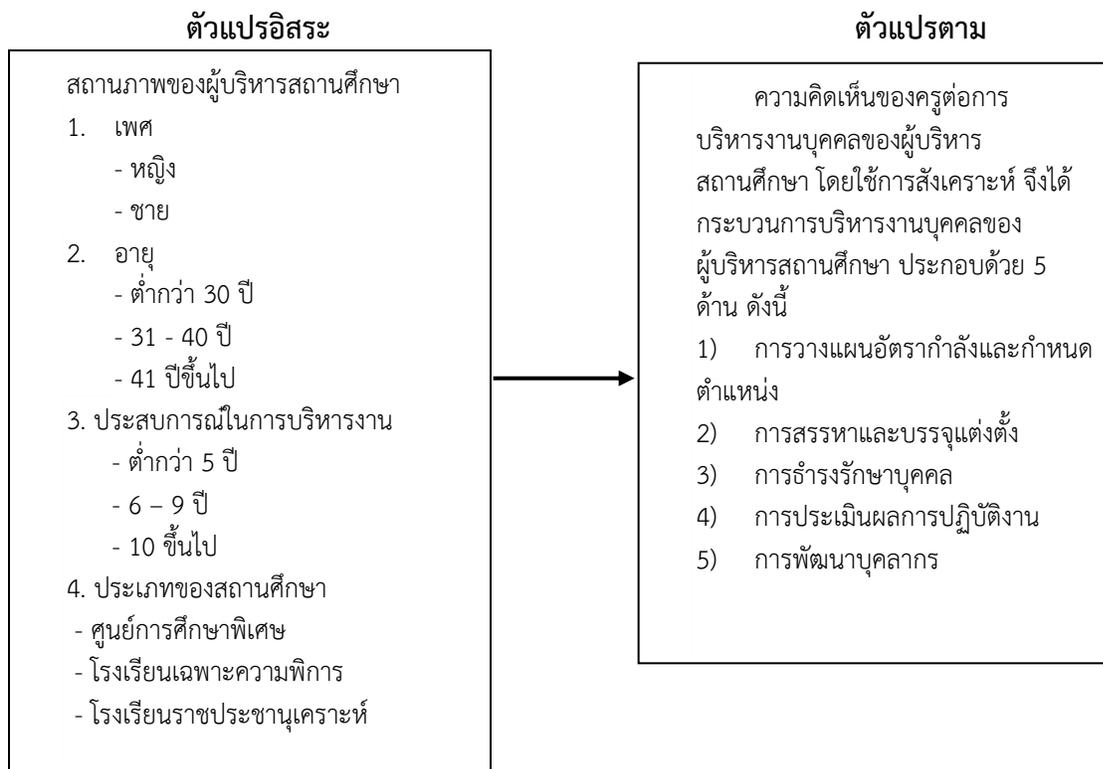
กรทิพย์ ฉิมพาลี, ซีริงกูร วรบำรุงกุล และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) 2. คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยสามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยได้ร้อยละ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.22 + 0.50X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.46Z_x$

อานวย มีราคา, ชาญวิทย์ หนูนอดม และชื่นนภา ชูใจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ดังนั้น ผู้ค้นคว้าจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 1,023 คน (กลุ่มงานสารสนเทศ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คนเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มประชากร จำแนกขนาดสถานศึกษาที่มีอยู่ 14 สถานศึกษา ใช้วิธีเกณฑ์สัดส่วน แปรตามประเภทสถานศึกษาแล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบบลิเคิร์ท (Likert Scales) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการเพื่อค้นคว้า ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 1 ท่านและครูเชี่ยวชาญด้านงานบริหารงานบุคคล 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้อของแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1 ขึ้นไป

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2564) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.966

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถาน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหาร งาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปให้สถาน ศึกษากลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทาง Google form

4.3 ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ทาง Google form ภายในเวลา 30 วัน

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธี ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมารวบรวมแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมา จัดระบบตรวจสอบรวมคะแนนแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์เพื่อกำหนดหาสถิติ ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และ ประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

5.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยหาค่าเฉลี่ยคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำอธิบายได้ตารางของเบสต์ (Best, 1977)

5.3 เปรียบเทียบระดับการบริหารรวมบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามเพศโดยการวิเคราะห์ด้วยค่าทีอิสระ (Independent t-test)

5.4 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงานและประเภทสถานศึกษาโดย การวิเคราะห์ด้วยค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความ แตกต่างดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการหาค่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อ คำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาหรือค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของโรวินลีย์ และ แฮมเบิลตัน (Rovineli and Harnbleton, 1978 อ้างถึงใน มาคอเฮาะ สาแล, 2565)

- การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน มาคอเฮาะ สาแล 2565)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F - test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา โดยมี รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=285)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	228	80
ชาย	57	20
รวม	285	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	83	29.1
30-39 ปี	192	67.4
40 ปีขึ้นไป	10	3.5
รวม	285	100.00
3. ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	188	66.0
6 - 10 ปี	77	27.0
10 ขึ้นไป	20	7.0
รวม	285	100.00
4. ประเภทของสถานศึกษา		
ศูนย์การศึกษาพิเศษ	108	37.9
โรงเรียนเฉพาะความพิการ	49	17.2
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์	128	44.9
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 31ปีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา 5 - 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และมี

ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และโรงเรียนเฉพาะความพิการ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 (n=285)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.33	0.37	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.35	0.40	มาก
3. การอำนวยการรักษาบุคคล	4.27	0.42	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	0.49	มาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.26	0.46	มาก
รวม	4.30	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.37) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.42) และน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ		t	p		
	หญิง ชาย					
	(n=228)	(n=57)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.30	0.39	4.46	0.22	-4.06***	.000
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.41	4.41	0.34	-1.41***	.008
3. การอำนวยการรักษาบุคคล	4.24	0.44	4.36	0.34	-1.90***	.000
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.52	4.34	0.39	-0.91**	0.015
5. การพัฒนาบุคลากร	4.23	0.44	4.28	0.39	-1.93	.055
รวม	4.28	0.44	4.39	0.30	-2.26***	.006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ครูที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกับครูเพศหญิง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี		31 - 40 ปี		41 ปีขึ้นไป	
	(n=83)		(n=192)		(n=10)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.40	0.39	4.27	0.32	5.00	0.00
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.44	0.44	4.29	0.35	5.00	0.00
3. การอำนวยการรักษาบุคคล	4.47	0.45	4.17	0.38	4.50	0.00
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.53	0.44	4.16	0.46	5.00	0.00
5. การพัฒนาบุคลากร	4.50	0.43	4.17	0.44	4.00	0.00

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี		31 – 40 ปี		41 ปีขึ้นไป	
	(n=83)		(n=192)		(n= 10)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
รวม	4.47	0.41	4.21	0.33	4.70	0.00

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามอายุ พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 อายุน้อยกว่า 30 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.41) อายุ 31-40 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.33) และอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.00)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.65	2.82	23.85***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	33.41	.11		
	รวม	284	39.06			
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.64	2.82	19.48***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	40.86	.14		
	รวม	284	46.51			
3. การจํารงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	5.79	2.89	17.80***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	45.89	.16		
	รวม	284	51.68			
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	13.15	6.57	32.18***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	57.64	.20		
	รวม	284	70.80			
5. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	7.07	3.53	18.40***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	54.20	.19		
	รวม	284	61.28			
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.51	2.75	21.92***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	35.44	.12		
	รวม	284	40.955			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านประสพการณ์ในการบริหารงาน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 9 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	(n=188)		(n=77)		(n= 20)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.37	0.36	4.20	0.30	4.50	0.51
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.40	4.21	0.34	4.50	0.51
3. การอำนวยการรักษาบุคคล	4.35	0.44	4.07	0.34	4.25	0.25
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.37	0.54	4.08	0.26	4.50	0.51
5. การพัฒนาบุคลากร	4.31	0.51	4.19	0.35	4.00	0.00
รวม	4.36	0.41	4.15	0.23	4.35	0.35

จากตารางที่ 6 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านประสพการณ์ในการบริหารงาน ด้านประสพการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41) ประสพการณ์ในการบริหารงาน 5-9 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.23) และประสพการณ์ในการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.35)

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสพการณ์ในการบริหารงาน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.17	1.08	8.30***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	36.89	.13		
	รวม	284	39.06			
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.40	1.20	7.72***	.001
	ภายในกลุ่ม	282	44.10	.15		
	รวม	284	46.51			
3. การอำนวยการรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.53	2.26	13.57***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	47.14	.16		
	รวม	284	51.68			
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.34	2.67	11.50***	.000

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
5. การพัฒนาบุคลากร	ภายในกลุ่ม	282	65.46	.23	5.37**	.005
	รวม	284	70.80			
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.25	1.12		
	ภายในกลุ่ม	282	59.03	.20		
	รวม	284	61.28			
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.47	1.24	9.08***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	38.476	.13		
	รวม	284	40.955			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	.69	5.16**	.006
	ภายในกลุ่ม	282	37.68	.13		
	รวม	284	39.06			
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	8.09	4.04	29.71***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	38.41	.13		
	รวม	284	46.51			
3. การดำรงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.83	1.41	8.16***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	48.185	.17		
	รวม	284	51.68			
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	.79	3.24**	.041
	ภายในกลุ่ม	282	69.26	.24		
	รวม	284	70.80			
5. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.36	1.18	5.65***	.004
	ภายในกลุ่ม	282	58.92	.20		
	รวม	284	61.28			

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.56	1.28	9.41***	.000
	ภายในกลุ่ม	282	38.39	.13		
	รวม	284	40.95			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.434) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.370) และน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลบุคคลในองค์กร และวัตถุประสงค์ในปัจจุบันและในอนาคต ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61)

1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นและชักจูงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพมาสมัครงานในอัตราว่าง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) รองมา ผู้บริหารมีกระบวนการกระบวนการการค้นหาบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57)

1.2 ด้านการดำรงรักษาบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.427) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) รองลงมา ผู้บริหารมีการดำเนินงานดูแลตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแรงจูงใจ ในการให้รางวัล ยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57)

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการสังเกต จดบันทึก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) รองลงมา ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.591) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.770)

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและ เอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) รองลงมา ผู้บริหารมีกระบวนการดำเนินการสอบถามความต้องการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.50)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประเภทของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ครูที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกับครูเพศหญิง

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่.01

2.6 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การชำระ

รักษาบุคคล และการพัฒนาบุคลากรตามลำดับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการในการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดของกระบวนการบริหารจัดการ เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้นๆ การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรหากบุคลากรของสถานศึกษาใดมีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ และมีการศึกษาหาข้อมูลมาประกอบพิจารณาความต้องการด้านบุคคล เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอีกทั้งมีประสบการณ์ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแผนการสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสนอต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อสรรหาครูในวิชาเอกที่ขาดแคลน มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส็งยม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการดำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรอย่างเหมาะสมอบ ให้บุคลากรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมในการทำงาน อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการดำรงรักษาบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับดีมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีการบริหารที่เป็นระบบโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกันได้มี กระบวนการวัดผล ประเมินผล ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่อไป จึงส่งผลให้ มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการเพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงานทั้งในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนกุล สุขสานต์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และประเภทของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามเพศโดยรวมพบว่า แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายด้านแล้ว พบว่า ครูที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกับครูเพศหญิง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนะ ต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับ ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ, ปรียาพร วงศอนุตร วิโรจน์ และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ (2565) ที่ศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้รับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมในแต่ละด้านไม่ทั่วถึงและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกฝ่ายงาน และในระดับสถานศึกษา ครู ที่มีอายุต่างกันก็มีความเห็นไม่ตรงกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคลมากกว่างานอื่นๆ เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีราคา, ชาญวิทย์ หนูนุอดม และชื่นนภา ชูใจ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองบัวลำภูเขต 2 โดย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมพบว่า แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารต่างกัน เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีปัญหามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติดา คำพิฑูรณ์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแต่ละประเภท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแตกต่างกัน เป็นผลมาจากสถานศึกษาทั้ง 3 ประเภท มีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ต่างกัน และเป็นพื้นที่ที่มีวัฒนธรรม สังคม ศาสนาที่แตกต่างกัน สถานศึกษาที่มีจำนวนครูและจำนวนนักเรียนที่ต่างกัน สอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาจุดแข็งนี้ไว้ในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการ การสำรวจอัตราว่างข้าราชการบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาครูเอกที่ขาดแคลน

2. จากการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้

ความสำคัญในกระบวนการการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการเพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างมีกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงานทั้งในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเป็นการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรไว้
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545-2559*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กลุ่มงานสารสนเทศ. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มงานสารสนเทศ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กลุ่มสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565*. กลุ่มสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ชนพลอยสิริ สิริบรรสพ, ปรียาพร วงศ์อนุตร วิโรจน์, & อธิพงษ์ เพชรสุทธิ. (2565). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 25(2), 145-160.
- นิเลาะ นิเฮง. (2561). *การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมฐานสมรรถนะ*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัฒนกุล สุขสานต์. (2564). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิต.
- พิชญ์สินี มะโน. (2565). *ผลของการใช้เกมเป็นฐานในการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่.
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี, ชีรังกูร วรบำรุงกุล, & เรืองวิชญ์ นิลโคตร. (2566). ผลของการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 41(1), 77-90.
- มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การใช้เทคนิค KWL เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการอ่าน*. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

- มุนาตียา วาบา. (2560). การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยามี่ละห์ สาและ. (2562). การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะการคิด. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). ผลของการใช้แบบฝึกเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- วีไลลักษณ์ สีดา. (2562). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบโครงการบูรณาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วิทยาลัยเทคนิคยะลา.
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม, & พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์และเจตคติ. *วารสารครุศาสตร์*, 32(3), 112–124.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัมมา ธนินิธย์. (2560). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. สถาบันพัฒนาครู.
- สายพิณ เจียมสวัสดิ์. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จริง. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อทักษะการคิด. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). ผลของการจัดการกิจกรรมแบบโครงการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- อำนาจ มีราคา, ชาญวิทย์ หนูนอุดม, & ชื่นนภา ชูใจ. (2566). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานฐานอาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 18(1), 55–72.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). HarperCollins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1978). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49–60.