

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม
อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SADAO
SAI NGAM GROUP NANG RONG DISTRICT UNDER BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิชาดา ฉกรรศิลา¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Wichada Chakansin¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302038@nmc.ac.th

(Received : 5 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Abstract

This research aimed to 1) study the level of personnel management of school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the level of personnel management of school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 classified by educational level and work experience. The sample consisted of 113 school administrators and teachers working in schools in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary

Educational Service Area Office 3 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5 level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings showed that

1. The overall level of personnel management by school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was found to be at the highest level.

2. A comparison of personnel management practices among school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 categorized by educational level and work experience, revealed no significant differences overall or in individual aspects.

Keywords : Personnel management, School administrators, Buriram Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 39 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง นอกจากนี้ หลักการจัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีฐานะเป็น นิติบุคคล นั้น เป็นไปตามแนวทางของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (แก้ไขล่าสุดในฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ สามารถดำเนินการจัดการบุคลากรภายใน ออกระเบียบ รับผิดชอบ และวางมาตรการบริหารงานบุคลากรของตนเองอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการเปลี่ยนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นนิติบุคคล ส่งผลให้ภารกิจ อำนาจ และหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้าน การบริหารงานบุคลากร ถูกมอบหมายให้ดำเนินการได้โดยตรง เช่น การสรรหาบุคลากร การจัดการเรื่องการเงิน การพัฒนา และการกำหนดแนวทางวางระเบียบเกี่ยวกับบุคลากร นับเป็นหนึ่งในการกิจหลักของสถานศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้มุ่งหวังให้สถานศึกษาได้รับอำนาจบริหารเต็มที่ สามารถจัดการตามบริบทของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างทันการณ์ ส่งเสริมให้การบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และผลักดันคุณภาพชีวิตทางการศึกษาของนักเรียนให้ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กำหนดกรอบหลักสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษามีศักยภาพในการดำเนินงานที่ตอบสนองภารกิจหลักของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มที่ มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แนวทางนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการพ้นจากราชการ นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากงานบริหารบุคลากรมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการดำเนินงานในหลากหลายด้าน ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงระบบ เช่น ปัญหาในการวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาต่อ

ยอดทักษะบุคลากร การประเมินผลงาน การจัดการการพักราชการ และการติดตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคลเป็น การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่ง สำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และ งาน นั้นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร งานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ), 2556) การ บริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่อง องค์กรนั้นก็จะมีพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ บุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของ วิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะ เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงาานั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคล เพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิทลเทพ, 2558)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนใน สถานศึกษานั้น ๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรืองบประมาณที่มากเพียงใด หากขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ย่อมส่งผลให้การ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรี สอ้าน (อ้างถึงใน ฟูตติ สมณา, 2550) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีการกิจหลักในการให้ การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การที่สถานศึกษาจะทำภารกิจให้ได้มีคุณภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่ง ได้แก่ ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานเกิดจาก ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาไม่ครอบคลุมกลุ่มครู บุคลากรทางการศึกษามาตรา 3 ค (2) ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญกำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงาน ข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีทำให้ประสบปัญหาใน กระบวนการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ถ้าบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไม่มีเพียงพอหรือขาดคุณภาพจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการฯ, 2567)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อการเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Flippo (2010 : 10) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยให้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 158 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Flippo (2010) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการสรรหาบุคลากร
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3) ด้านการประเมินผลงาน
- 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน
- 5) ด้านการธำรงรักษา
- 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ ฟลิปโป (Flippo, 2010) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยให้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยเก็บข้อมูลผ่าน google form เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสະເຕໄທຣາມ อำเภอเมือง สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.91	0.32	มากที่สุด	1
2	การพัฒนาบุคลากร	4.88	0.35	มากที่สุด	5
3	การประเมินผลงาน	4.87	0.41	มากที่สุด	6
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.90	0.33	มากที่สุด	2
5	การดำรงรักษา	4.89	0.36	มากที่สุด	3
6	การให้พ้นจากงาน	4.89	0.35	มากที่สุด	3
ภาพรวม		4.89	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสະເຕໄທຣາມ อำเภอเมือง สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก(ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.91$, S.D.=0.32) รองลงมาคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.33) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.35) ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.36) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.35) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.41)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสະເຕໄທຣາມ อำเภอเมือง สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.90	0.31	4.93	0.21	1.828	.071
2	การพัฒนาบุคลากร	4.87	0.34	4.93	0.22	1.369	.174
3	การประเมินผลงาน	4.85	0.40	4.95	0.20	0.394	.684
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.89	0.33	4.94	0.21	0.469	.640
5	การดำรงรักษา	4.89	0.35	4.92	0.24	0.658	.512
6	การให้พ้นจากงาน	4.89	0.35	4.92	0.25	0.308	.758
ภาพรวม		4.88	0.33	4.93	0.21	0.763	.447

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสະເຕໄທຣາມ อำเภอเมือง สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
		น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.96	0.13	4.88	0.35	1.828	.071
2	การพัฒนาบุคลากร	4.93	0.21	4.85	0.37	1.369	.174
3	การประเมินผลงาน	4.89	0.34	4.86	0.38	0.394	.694
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.92	0.25	4.89	0.34	0.469	.640
5	การดำรงรักษา	4.92	0.30	4.88	0.35	0.658	.512
6	การให้พ้นจากงาน	4.90	0.30	4.88	0.35	0.308	.758
	ภาพรวม	4.92	0.24	4.87	0.35	0.763	.447

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดา ไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถวิเคราะห์เหตุผลสำคัญได้ว่า เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับการบริหารงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการยึดถือความยุติธรรมและความโปร่งใสเป็นที่ตั้ง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบบการทำงาน นอกจากนี้ผลความสำเร็จดังกล่าวยังสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่ได้เพียงทำหน้าที่ควบคุมกำกับ แต่ยังสวมบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เข้าใจบริบทความต้องการของครู พร้อมทั้งมีการจัดวางตัวบุคคลได้เหมาะสมกับทักษะความสามารถ ประกอบกับความเข้มแข็งของระบบเครือข่ายสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงามที่มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งเสริมให้กระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การพัฒนา ไปจนถึงการบำรุงรักษาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จนเป็นที่ยอมรับเมื่อพิจารณารายด้าน จึงพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการดำรงรักษา และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ซับซ้อน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่เน้นการแสดงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ผ่านนวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประกอบกับผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร ทำให้การประเมินเพื่อจำแนกความแตกต่างของประสิทธิภาพงานทำได้ยากกว่าการดำเนินงานด้านการสรรหาหรือการจ่าย

คำตอบแทนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจนตายตัว ส่งผลให้การนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้เข้มข้นยิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ งานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับสภาพบริบทของสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงามมีลักษณะเชิงพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กรที่ใกล้เคียงกัน ทำให้วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารจัดการมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเดียวกันคือคุณภาพของโรงเรียนและประสิทธิภาพของบุคลากร ส่งผลให้ไม่ว่าผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ต่างก็ยึดถือหลักธรรมาภิบาลและน่านโยบายสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบ จนทำให้ผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานความเป็นมืออาชีพที่มีความสอดคล้องกันทั่วทั้งกลุ่มโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ, นิตยา เรืองแป้น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานขึ้นช่วยให้ผู้บริหารสั่งสมความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาจนเกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบและมีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ภายในกลุ่มสละเตาไทรงาม ทำให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างสามารถน่านโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน การบริหารจัดการจึงยึดหลักธรรมาภิบาลและเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจและการใช้วิธีการบริหารงานบุคคลในทุกมิติไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงถึงความเป็นมาตรฐานสากลในเชิงการบริหารจัดการขององค์กรในระดับพื้นที่เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ แวสือมาน หามะ และนิตยา เรืองแป้น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการเข้ามาทำงาน
- 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจและยกระดับการบริหารงานบุคคล
- 1.3 ด้านการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- 1.5 ด้านการดำรงรักษา ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระเบียบใหม่ ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- 1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อป้องปรามการกระทำผิดวินัยก่อนถึงขั้นร้ายแรง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก <https://pubhtml5.com/vsyz/zhqc/>.
- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตรัง จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกศินี หมืทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทัศน์, 7(3), 81-92.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ชญาณิษฐ์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทัศน์, 6(2), 92.
- ณัฐชากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารเสียงธรรม จากมหายาน. 10(3), 201-212.
- ทศพร เกตุถนอม. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ธนาพนธ์ ตาชัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาอุพานาครทรรค์. 7(6) : 304.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 21(2) : 56.
- วิภาดา สารมัย และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 12(1), 136-150.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Butter, D. (2008). A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina. Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Flippo, Edwin B. (1984). Principle of Personnel Mananagement. New York : Mc Graw Hill.
- Halpin, T. B. (1966). Theory and Research in Administration. New York: MacMilan.
- Harris, B. M. (1979). Supervisory behavior education (3 ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Kenneth Management Organizational Behavior. New York: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K,& Miskel, C. G. (2001). Educational administration: Theory, research, and practice (6 ed.). Singapore: MGGraw-Hill.
- Janet Cheng Lian Chew. (2004). The Influence of Human Resource Mangement of Australian Orgnaization. An Empirical Study. Doctoral Thesis.
- Lauro, Dennis. (2005). An analysis of teacher perceptions of staff development For technology integration. Dissertation Abstracts International, 66(1),145-A.).
- Mondy, R. W.. & Noe, R. M.(1990). Human Resource Management (4" ed.). Boston Allyn and Bacon.
- Padgett. N. L. (1991). A study of the control of school principals over selected Personnel administration function. Dissertation Abstracts International.
- Reymond Noe. & et al. (2006). Human Resource management : Gaining a Competiti Advantage. Burr Ridge, Illinois : Richard D. Irwin.
- Sergiovanni, T. J. (1980). Education Governance and Administration. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wilson, Jamelle Smith. (2002). Staff development : Examine elementary teachers' perceptions of practice in one Virginia School Davison. Dissertation AbstractsInternational, 63(6), 2081 - A.