

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Personnel management of educational institution administrators
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

ณัฐชยากร วีระสวัสดิ์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
วิทยาลัยนครราชสีมา

Natchayakorn Veerasawat, Patruethai Lunsamrong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : noiiwaii@gmail.com

(Received : April 27, 2024; Edit : May 14, 2024; accepted : May 17, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 331 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับ มาก
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การจัดค่ายพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายของสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และเน้นการพัฒนาด้านการดำเนินการทางวินัย โดยผู้บริหารชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการทางวินัยอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

คำสำคัญ : บริหาร, บริหารบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to 1) study personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions. Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions. Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position. Work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for promotion Personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample groups used in the research were school administrators and teachers. In basic educational institutions under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, there were 331 students. The instrument used was a 5 - level questionnaire with a confidence value of 0.83 and a consistency index between 0.80 - 1.00. The statistics used Data analysis: frequency, percentage, mean, standard deviation. T - value and F - value tests.

The research results found that

Personnel management level of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 is at the high level.

Personnel management of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and work experience. and size of educational institution Overall and each aspect not different.

The results of the analysis of recommendations for the development of personnel management work for educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, educational institution administrators should give importance. Personnel development is the first priority. By encouraging personnel to gain new experiences according to their interests by participating in training, study visits, and organizing development camps throughout the school network. and other agencies, both public and private, in order to have a wide educational network. and bring knowledge to develop for maximum benefit to education and should develop disciplinary procedures Executives clearly explain the criteria for discipline and maintaining discipline to provide knowledge to personnel. There may also be disciplinary training to review teachers' roles. Including the executives should take decisive and fair action with all personnel.

Keywords : management, Personnel management, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริตประเพณีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตในสังคม สร้างสรรค์พัฒนาชีวิต รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมนุษย์เองก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร สังคม และประเทศชาติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนไทย เพื่อความเจริญงอกงามของคนในสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้สู่การพัฒนาความสามารถด้านวิชาการ และส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตยกระดับคุณภาพทุกช่วงวัย ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังของบ้านเมือง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะงานในหน้าที่ของตนที่ต้องทำออกมาให้ดีที่สุด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การจัดการงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติบริหารงานราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยงานบริหารบุคคลเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานอย่างถูกวิธี และมีอิสระทางความคิด ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ ที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิรับการพัฒนา ได้รับการเชิดชูเกียรติ มอบขวัญกำลังใจ จนเกิดความมั่นคงและมั่นใจในการประกอบวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการคือ วางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างและตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก ซึ่งมีความสามารถ รวมถึงลักษณะนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน และที่สำคัญมีอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งผู้บริหารมักพบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่น ปัญหาการจัดการงานบุคคล ปัญหาในการพัฒนางาน ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการควบคุมการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยยึดจากกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผน แนวโน้มสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนไป หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมเด็กและเยาวชนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพียงพอที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายที่เป็นเอกภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ (SWOT Analysis) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรพบปัญหา ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ยังไม่ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ขาดครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษาขาดบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการเงินและสินทรัพย์ และการโยกย้าย ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศ ที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

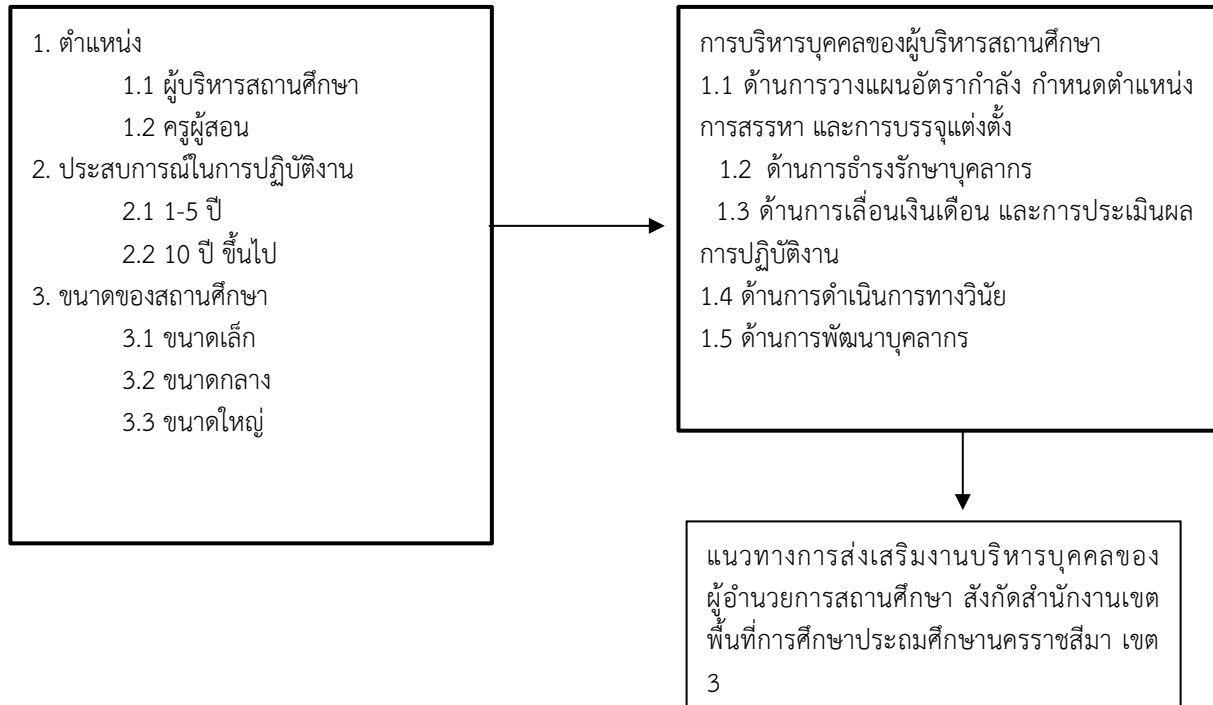
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,340 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการส่งเสริม คือ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ท่าน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นที่จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2) ครูผู้สอน
- 2) ประสพการณ์ในการทำงาน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) 1-9 ปี
 - 2.2) 10 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร
- 3) ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย
- 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้าง แบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจ พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC :

Index of item objective congruence)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ในโรงเรียนบ้านชะอำเภอ ครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.83
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
10. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขพร้อมเสนอแนะ ส่วนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

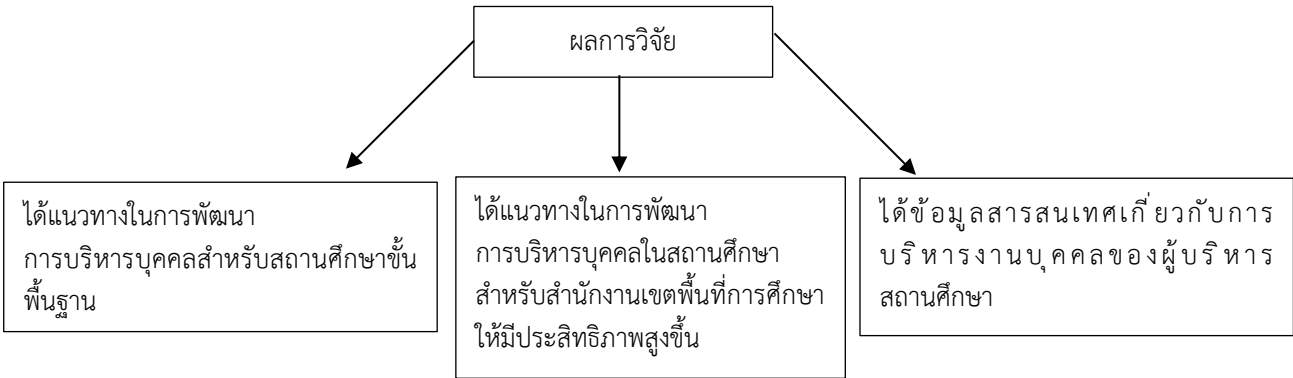
1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย นัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เวลาสัมภาษณ์ 10 – 20 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	3.80	0.18	มาก	3
2	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	3.73	0.24	มาก	4
3	ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.22	มาก	2
4	ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.15	0.19	ปานกลาง	5
5	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.16	มาก	1
ภาพรวม		3.75	0.09	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ชื่อเรื่องการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.16) รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.22) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.18) และ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.25) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= 0.19) มีการปฏิบัติระดับ ปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาปรากฏดังตารางที่2 - 4 ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	3.80	0.15	3.80	0.19	0.81	0.935
2	ด้านการจ้างรักษา บุคลากร	0.37	0.23	3.73	0.24	0.218	0.828
3	ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.21	4.20	0.22	0.08	0.934
4	ด้านการดำเนินการทาง วินัย	3.16	0.19	3.60	0.20	0.12	0.91
		4.07	0.16	4.29	0.16	0.46	0.63
5	ด้านการพัฒนาบุคลากร						
ภาพรวม		3.75	0.91	3.74	0.93	0.23	0.81

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1 – 9 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน อัตรา กำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และ การบรรจุแต่งตั้ง	3.81	0.17	3.84	0.19	0.42	0.67
2	ด้านการจ้าง รักษาบุคลากร	3.73	0.25	3.65	0.23	0.21	0.82
3	ด้านการเลื่อน เงินเดือน และ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.95	0.22	4.00	0.20	0.46	0.64
4	ด้านการเนิการ ทางวินัย	3.09	0.19	3.25	0.15	0.051	0.95
5	ด้านการพัฒนา บุคลากร	4.07	0.16	4.06	0.13	0.25	0.80
ภาพรวม		3.75	0.08	3.78	0.09	0.07	0.99

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แ ห ล ี่ ง ค ว า ม แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
--------	-------------------------------	----	----	----	---	---------

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.004	0.13	0.935
กำหนดตำแหน่ง การสรรหา	ภายในกลุ่ม	10.980	328	0.033		
และการบรรจุแต่งตั้ง	รวม	10.988	330			
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.007	2	0.004	0.59	0.828
	กลุ่ม	19.944	328	0.061		
	รวม	19.951	330			
ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.003	2	0.001	0.026	0.934
การประเมินผลการ	กลุ่ม	15.877	328	0.048		
ปฏิบัติงาน	รวม	15.880	330			
ด้านการดำเนินการทางวินัย	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.012	2	0.006	0.149	0.906
	กลุ่ม	12.756	328	0.039		
	รวม	12.768	330			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.018	2	0.009	0.342	0.634
	กลุ่ม	8.689	328	0.026		
	รวม	8.707	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.004	2	0.002	0.222	0.815
	กลุ่ม	2.858	328	0.009		
	รวม	2.861	330			

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง คือ ควรนำปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กมาศึกษาเป็นรายกรณีโดยเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นหรือต้องการวิชาเอกนั้น ๆ และในส่วนของวิชาเอกที่ขาดแคลนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรมีการจัดการที่เหมาะสมโดยการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกวิชาเอกที่ต้องการ

1.2 การธำรงรักษาบุคลากร คือ เพิ่มการดูแลสิทธิสวัสดิการของครู เช่น บ้านพักครูสำหรับครูที่อยู่ต่างภูมิลำเนา มอบขวัญและกำลังใจในการทำงานในโอกาสสำคัญ หรือปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รวมถึงการจูงใจให้คณะครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ

1.3 การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างถูกต้องและไม่คลาดเคลื่อนเพื่อไม่ให้บุคลากรเสียโอกาสในความก้าวหน้า รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใส

1.4 การดำเนินการทางวินัย คือ ผู้บริหารควรชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจมีการจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

1.5 การพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยการเข้าร่วมการอบรม ศึกษาดูงาน จัดค่ายพัฒนาต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับ มาก ยกเว้นด้านการดำเนินการทางวินัยในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจ

คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้งความไม่ชัดเจนของกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร เกตุพนอม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาที่ตำแหน่งต่างกันมีภาระงานและหน้าที่ ที่ต่างกัน สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยใจคอของแต่ละบุคคลด้วย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ตามความเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ภาระงานและหน้าที่ ที่ต่างกัน สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยใจคอของแต่ละบุคคลด้วย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีมามา หามะ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานในสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายจึงเกิดข้อเปรียบเทียบในการทำงานระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดกิจกรรมโครงการ รวมถึงการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตราากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง นำปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กมาศึกษาเป็นรายกรณีโดยเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นหรือต้องการวิชาเอกนั้น ๆ ในส่วนของวิชาเอกขาดแคลนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรมีการจัดการที่เหมาะสมโดยการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกวิชาที่ต้องการ 2) การดำรงรักษาบุคลากร ดูแลสิทธิสวัสดิการของครู เช่น บ้านพักครูสำหรับครูที่มาจากต่างภูมิลำเนา มอบขวัญและกำลังใจในการทำงานในโอกาสวันสำคัญ หรือปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รวมถึงการจูงใจให้คณะครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล 3) การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างถูกต้องและไม่คลาดเคลื่อนเพื่อไม่ให้บุคลากรเสียโอกาสในความก้าวหน้า รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใส 4) การดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจมีการจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน 5) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยการเข้าร่วมการอบรม ศึกษาดูงาน จัดค่ายพัฒนาต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า แนวทางแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังเคราะห์ได้เป็น โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตราากำลังที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรจัดอบรมศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปรับเกณฑ์อัตราส่วนครูต่อจำนวนนักเรียนให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของแต่ละโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารบุคคลด้านพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ และที่เห็นว่าเหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการบริหารบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษายังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแนวทางในการปฏิบัติทางวินัยอย่างชัดเจน ซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติผิดวินัยโดยไม่รู้ตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมหารือ หรือจัดอบรมด้านวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติตนเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการเกี่ยวกับบริหารบุคคลรายด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารบุคคลในสถานศึกษาต้นแบบด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศุภสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ศุภสภา ลาดพร้าว.
- จารุวรรณ นรพรม. (2558). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. สถาบันวิจัยและพัฒนา อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทัศพร เกตุณอม. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ. : บริษัท.สุวีรยาสาน จำกัด.
- แวสือมาน หามะ.(2565).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565. สำนักฯ กลุ่มนโยบาย และแผน.