



บทความวิจัย

**การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2***
**PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
NONWATTANA UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL AREA 2**

ทศพร เกตุอนอม

Thasporn Kettanom

พนธ์ พุทธานุกรณ์

Pon Putthanukorn

สิทธิชัย เครือวุฒิกุล

Sithichai Klurvudtikul

สุปัญญา จันทร์เพ็ญศรี

Supanya Chanpensre

ยอร์ช เสมอมิตร

George Semermit

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Southeast Asia University, Thailand

E-mail: Kettanom23@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้เป็น ข้าราชการครูในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 315 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น แล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน และตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า

* Received February 24, 2022; Revised May 26, 2022; Accepted August 1, 2022

ดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และข้าราชการครูและบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา, กลุ่มนันทวัฒน์, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

Abstract

This research article aims to study levels and compare personnel management in educational institutions. Nonwattana Group Under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2, using a quantitative research model The population used in this time was government teachers in educational institutions in Nonwattana group, academic year 2020, 315 people. By using Craigsie and Morgan's sample size tables, using grade levels. then easily random a sample of 175 people were obtained and answered the questionnaire. Analyze data with statistical software packages. The statistics used in the research were content validity and questionnaire confidence. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way analysis of variance. IOC was between 0.60-1.00 and the reliability values were 0.88. The results showed that Personnel management in educational institutions in Nonwattana group Under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. They are arranged in descending order as follows: Enhancement of efficiency in government service Nomination and Appointment Discipline and Discipline in terms of layoffs and on manpower planning and positioning. And government teachers and persons in educational institutions in Nonwattana group with education Work experiences



have different opinions on personnel management in educational institutions. Nonthaburi Group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect was not different.

Keywords: Personnel administration, educational institutions, Nonwattana Group, under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2

บทนำ

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและสังคมความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองและสังคม เพื่อได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงปลูกฝังให้มีจิตสำนึกมีระเบียบวินัยคิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร การศึกษาจะสอนให้ทุกคนทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสามารถนำไปใช้ในทางที่ถูกต้อง (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2555)

การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2558 และเกิดการขาดแคลนแรงงานผลิตภาพแรงงานต่ำ คุณภาพคนยังมีปัญหาในทุกช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพโดยที่จำนวนไม่น้อยต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการดำเนินชีวิต เป็นต้น ดังนั้น จุดเน้นการพัฒนาคนที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 สรุปรว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ปัจจัยการบริหาร

สถานศึกษาโดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร (สมเดช สีแสง, 2545)

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงาน คุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์การ จึงมีสภาพปัญหาด้านบุคลากรให้เห็นชัดเจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมักมีการเกี่ยวเนื่องกันทำ บุคลากรมีความคิดขัดแย้งกันในการทำงานอันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มความสามารถของตนเองและไม่เต็มศักยภาพ ถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545)

องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการที่จะดำเนินการได้ทุกอย่างนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบ การวางแผน การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลเรียกว่าการบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำงาน ให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” แต่ในบางองค์กร บางหน่วยงานก็มักเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดคุณภาพโดยรวมโดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลต่างก็เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ถ้ามนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้น

สมาน รังสิโยภักษ์ ให้แนวคิดว่าในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุตามความมุ่งหมาย (สมาน รังสิโยภักษ์, 2544)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ



การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จะเห็นได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานใดที่มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันมากเพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุม ดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการต่าง ๆ ของคนในชาติผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, 2547)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวadhanะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวadhanะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จึงมีความประสงค์ที่จะทราบว่าในขณะนี้สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวadhanะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มากน้อยเพียงใด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้นำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวadhanะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มนันทวadhanะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ด้านเนื้อหา คือ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ด้านอาคารสถานที่

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษากลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 315 คน จาก 6 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษากลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 คน จาก 6 โรงเรียน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือการวิจัย

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ ได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จากนั้นศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา) นครปากเกร็ด 1 รองผู้อำนวยการชำนาญการโรงเรียนคลองเกลือ และ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .60-1.00 และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุง



แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน คือทำหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 175 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 175 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window ในการ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำรูปตารางมาแปลผลด้วยการบรรยายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 5.00 ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด แล้วนำมาเสนอในรูปแบบตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test for Independent Samples) และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติที่คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC)

และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency: F) ร้อยละ (Percentage: P) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2548) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

3) สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test of Independent Samples) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนกำลังคนของสถานศึกษา และมีการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือมีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้มีการบรรจุบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หน่วยงานราชการ อินเทอร์เน็ต และมีการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือมีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก



มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการดำเนินการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยความผิดวินัยร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และมีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำความผิดวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือมีการดำเนินการแก้ไขบุคลากรที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยในรูปของคณะกรรมการ

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันสมควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และมีการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อบุคคลในสถานศึกษาเกื้อหนุนอายุราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวดีพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 (ตารางเปรียบเทียบ)

ตารางเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวดีพัฒนา

(n=175)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.266	2	.133	.904	.407
	ภายในกลุ่ม	24.539	167	.147		
	รวม	24.805	169			
ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.009	2	.005	.037	.964
	ภายในกลุ่ม	20.995	167	.126		
	รวม	21.004	169			
	ระหว่างกลุ่ม	.701	2	.351	2.810	.063

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ภายในกลุ่ม	20.843	167	.125		
	รวม	21.544	169			
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.417	2	.209	1.662	.193
	ภายในกลุ่ม	20.962	167	.126		
	รวม	21.379	169			
ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.028	.213	.809
	ภายในกลุ่ม	22.258	167	.133		
	รวม	22.315	169			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.089	1.139	.323
	ภายในกลุ่ม	13.108	167	.078		
	รวม	13.287	169			

พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และลำดับสุดท้าย คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้การบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุตา สุวรรณภิรมย์, 2548)กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้ง



ประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนทิวฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (โสภณ เกียรติพคุณ, 2555) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหารงานด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบรรจุบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน), 2554) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระแสง ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสือ), 2555) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ขอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), 2556) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมี การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันสมควร สงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กาญจนา คงมี, 2556) ได้ศึกษา เรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์ วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใน กลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ ความสำคัญกับการบริหารบุคคล เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการ บริหารทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มานนท์ จันทร์ เจริญ, 2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียน ในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอภูเก็ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา



โรงเรียนในกลุ่มภูเกลิ้อใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันท วัฒนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒนะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมี ข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา ควรมีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ควรมีการกำหนด หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา ควรมีการดำเนินการแก้ไขบุคลากรที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยในรูปของคณะกรรมการ และด้านการออกจากราชการ ในการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาความ คิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ควรศึกษาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับจังหวัด หรือสังกัดอื่น ๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และควรศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการบริหารและวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- กาญจนา คงมี. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์ลิเคชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์: สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน). (2554). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดอ่างทอง. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเส็ง ปกสุสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2555). พัฒนาคณบดีให้เป็นคนเก่งในสังคม เพื่อดูแลชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- มานนท์ จันทร์เจียม. (2558). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพทางการศึกษาในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2548). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.



- สมเดช สีแสง. (2545). คู่มือการบริหารโรงเรียน สถานศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยภักษ์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). การขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 : รายงานการประชุมปฏิบัติการร่วมภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดา สุวรรณภิมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารงานบุคคล (Personal Management). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2545). การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โสภณ เกียรติพคุณ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Retrieved May 8, 2022, from https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf