การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Personnel management of Khonburi Wittaya School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3

โบรินทร์ เทียนเทศ[1] วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[2]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Borin Thienthad[1] Wiralphat Wongwatkasem [2]
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : borin2524tuy@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th

(Received: 23 May, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนครบุรีวิทยา

Abstract

This research The objectives are 1) to study personnel management of Khonburi Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) To compare personnel management of Khon Buri Witthaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, according to teachers' opinions. Categorized by educational level and work experience The sample group included teachers working in Khon Buri Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, there were 56 people. Instruments used in the research It is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of 0.97 Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and testing research hypotheses using t-test statistics.

The research results found that

1. Personnel management of Khonburi Wittaya School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall and in each aspect, opinions were at a high level.

2. Compare personnel management of Khonburi Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by educational level. Overall and on each side, there were no differences in opinions. and classified according to work experience Overall, there were no differences in opinions.

Keywords : Personnel Management, Khonburi Wittaya School

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ รวมถึง การดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และ ด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และ เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสาคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และ ความท้าทาย ดังกล่าว คือ คุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้งการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนมีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก้ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 51 - 52)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (นวพัชญ์ ฉีดจันทร์, 2564 : 3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงาน ร่วมกันช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟือง ขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั่นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมการบริหารงานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ), 2556 : 2) การบริหารงานบุคคลถือเป็น หัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้น จะปฏิบัติงานด้านใดถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้น ก็จะพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่าง จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ บุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเนื่องจาก ความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจ ที่สำคัญ มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหา และคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจ ในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้

ทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของบุคคล เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ศศิวิมล คนเสงี่ยม, 2563 : 13)

โรงเรียนครบุรีวิทยา เป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีวินัย รักความเป็นไทย มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,036 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 65 คน ซึ่งการบริหารงานบุคคลพบว่ามีปัญหาในหลายด้านอันได้แก่ ด้านบุคลากรบางส่วนขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโอนย้าย บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษา

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ต่อไป

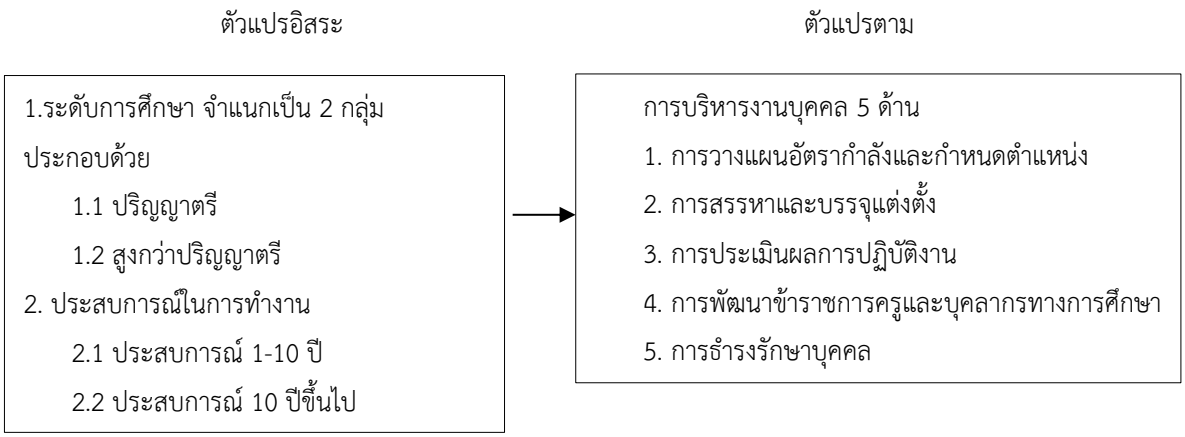
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) อามสตรอง (Armstrong) แคสเทตเตอร์ (Casterong) บีท (Beach) และคาชิโอ (Cascio) จำนวน 5 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1.ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 65 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 56 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan. 1986 อ้างอิงในสีวรรณ์ ไชยกุล. 2562 : 50) แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมาก

3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2546) อามสตรอง (Armstrong) แคสเทตเตอร์ (Casterong) บีท (Beach) และคาชิโอ (Cascio) และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ 5 ด้าน ขอบข่ายงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ค้นพบจากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบคำถาม แนวคิดหรือประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ (ศศิวิมล คนเสงี่ยม, 2563 : 129) มาสังเคราะห์รวมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนครบุรีวิทยา อำเภอครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

9. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.97

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.15

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษาของครูโดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.82	0.78	มาก	4
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.67	0.93	มาก	5
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก	1
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	0.81	มาก	1
5	การธำรงรักษาบุคลากร	3.96	0.56	มาก	3
	ภาพรวม	**3.88**	**0.78**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ =3.96, S.D. = 0.56) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.93)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.68	0.79	4.05	0.73	-1.758	0.084
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.55	0.97	3.88	0.83	-1.312	0.195
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.92	3.97	0.83	-1.869	0.068
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.77	4.18	0.84	-1.446	0.154
5	การธำรงรักษาบุคลากร	3.80	0.58	4.22	0.43	-3.088	0.003
	ภาพรวม	**3.68**	**0.81**	**4.06**	**0.73**	**-1.726**	**0.1008**

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนครบุรีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา	1-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.60	0.78	4.06	0.72	-2.321	0.024
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.48	1.00	3.88	0.80	-1.612	0.133
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.50	0.89	3.89	0.90	-1.616	0.112
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.68	4.11	0.92	-1.087	0.282
5	การธำรงรักษาบุคลากร	3.74	0.54	4.20	0.48	-3.411	0.001
	ภาพรวม	**3.63**	**0.77**	**4.02**	**0.76**	**-2.009**	**0.110**

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนครบุรีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดกรอบ โครงสร้างในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจสภาพและปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญ เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2556) ที่ทำการศึกษาสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้า มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร และมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศพร เกตุถนอม (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1.1 ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานสำหรับข้าราชการครู

1.1.2 ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนของข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.2.1 ควรมีการบรรจุเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร

1.2.2 ควรมีการขอสงวนอัตรากำลังข้าราชการครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุแต่งตั้งเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.3.1 ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม

1.3.2 ควรมีการรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งให้คณะกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบและเสนอแนะประกอบการพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในเชิงคุณภาพ โดยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไข.* เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

ทัศพร เกตุถนอม. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 9 (กันยายน 2565) 120-134

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566), 184-196.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3*. สารนิพนธ์ ปร.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559).* กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาข้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์ n การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ศศิวิมส คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.