

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา

Personnel Management at Nakhon Ratchasima Panyanukul School
Under the Office of Special Education Administration
Nakhon Ratchasima Province

อุเทน ช่างทองมะดัน¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²
วิทยาลัยนครราชสีมา

Uthen Changthongmadan¹ Wiralnpat Wongwatkasem²
Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail:Uthen1020@gmail.com, wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research are to 1) study personnel management at Ratchasima Panyanukul School Nakhon Ratchasima Province In educational institutions under the Office of Special Education Administration 2) Compare personnel management at Ratchasima Panyanukul School Nakhon Ratchasima Province Under the Office of Special Education Administration Nakhon Ratchasima Province Classified by position and work experience The sample groups used in the research were school administrators and teachers Under the Office of Special Education Administration Academic year 2024 There were 103 people. The sample size was determined according to the Crejcie and Morgan tables and obtained by stratified random sampling Research tools It is a 5-level rating scale questionnaire The consistency index was obtained between 0.67-1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.946. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation T-test and F-test

The research results found that

1. Human resources management at Nakhon Ratchasima Panyanukul School Under the administrative office Special education, Nakhon Ratchasima Province Overall it is at a high level
2. Results of comparing opinions on personnel management at Nakhon Ratchasima School Panyanukul, under the Office of Special Education Administration Nakhon Ratchasima Province classified by position and work experience are generally no different, except for personnel recruitment. They are significantly different at the .05 level

Keywords: Human resource management, Special Education Administration Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จะทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดถือ “วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570” ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามี

ส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติ เพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง ทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ท้าทายและ ซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามี ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็น ปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2557) ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ในทุก ๆ ด้าน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของคน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานองค์กรหรือที่นิยมเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่ง กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (พายัพ ขาวเหลือง.2555) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มุ่งเน้น เรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บุคลากรซึ่งรวมไปถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นทุนและเป็นทรัพยากร ที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและ สถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนัก บริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหาร จัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารตอนันต์นาวิ, 2557) การบริหารงานบุคคลมีความ จำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่และยังช่วยให้ตนเองมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา ศรีจันทร์หล้า, 2553) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่

ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้(สมาน รังสิโยภิญญา, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวความคิดของ ฟลิปโป (Flippo) จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากร (Personnel recruitment) 2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) 3) การให้ค่าตอบแทน (Compensation) 4) การรวมพลัง (Integration) 5) การธำรงรักษา (Maintenance) และ 6) การให้พ้นจากงาน (Releasing) เพื่อนำผลการวิจัย ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา2567 จำนวน 143 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา2567 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Crejcie & Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญาคุณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง..0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .07
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 106 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ดัชนีชี้วัดการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	3.84	0.88	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.82	0.96	มาก	2
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	3.71	0.85	มาก	4
4	ด้านการรวมพลัง	3.73	0.83	มาก	3
5	ด้านการบำรุงรักษา	3.66	0.88	มาก	5
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	3.64	0.90	มาก	6
ภาพรวม		3.74	0.79	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.88) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.96) และด้านการรวมพลัง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.83) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.20	0.37	3.80	1.00	0.881	0.381
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.24	0.50	3.89	1.05	0.948	0.346
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.36	0.43	3.58	0.99	1.730	0.087
4	ด้านการรวมพลัง	4.48	0.52	3.58	0.96	2.053*	0.043
5	ด้านการธำรงรักษา	4.04	0.55	3.37	1.02	1.454	0.150
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.28	0.39	3.39	0.98	2.008*	0.048
ภาพรวม		4.26	0.37	3.59	0.95	1.576	0.119

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.20	0.60	3.58	0.78	3.406*	0.001
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.17	0.99	3.89	0.74	2.086*	0.040
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	3.89	0.74	3.48	1.25	1.669	0.099
4	ด้านการรวมพลัง	3.87	0.74	3.68	0.99	0.888	0.377
5	ด้านการดำรงรักษา	3.61	0.84	3.56	1.20	0.170	0.865
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	3.62	0.91	3.61	0.89	0.038	0.970
ภาพรวม		3.90	0.68	3.63	0.99	1.267	0.209

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการรวมพลัง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการรวมพลัง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการคัดเลือกครู และบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการ กระบวนการสรรหาประกอบด้วยการประกาศรับสมัคร คัดเลือก สัมภาษณ์ และประเมินความสามารถ การสรรหาต้องคำนึงถึงความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแล การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายแผนงานการสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ ดำเนินการสรรหา และผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ ดำเนินการสรรหา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินการพัฒนาควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร บริบทของโรงเรียน และแนวโน้มทางการศึกษาในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ค่าตอบแทน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร และ ผู้บริหารมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ระบบค่าตอบแทนอาจรวมถึงเงินเดือนประจำ ค่าตอบแทนพิเศษ โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพและกองทุนบำเหน็จบำนาญ การบริหารค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ รวมถึงมาตรฐานการศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนบก (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษอุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรวมพลัง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร และ ผู้บริหารมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การรวมพลังอย่างเข้มแข็งนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การ

บริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการธำรงรักษา การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากร ในโรงเรียนและผู้บริหารมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนคือการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้ครูและบุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี และโอกาสในการพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากร การส่งเสริมขวัญกำลังใจและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยลดอัตราการลาออก โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະรุฑิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการอย่างรอบคอบและยุติธรรมกับทุก ฝ่ายในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่าง เหมาะสม และผู้บริหารมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่าง ชัดเจน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่เกษียณอายุราชการเข้าร่วม โครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการเลิกจ้างหรือปลดบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดได้ การดำเนินการต้องเป็นไปตามกฎหมาย นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหลักความเป็นธรรม เหตุผลในการให้พ้นจากงานอาจรวมถึงการกระทำผิดวินัย การขาดคุณสมบัติ หรือความจำเป็นในการปรับโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีมาตรการช่วยเหลือ เช่น การให้คำแนะนำก่อนเลิกจ้างหรือการจัดหาทางเลือกอื่น การบริหารการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมช่วยลดผลกระทบต่อบุคลากรและรักษาบรรยากาศที่ดีในองค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงาน

บุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครรราชสีมาปัญญานุกูล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนให้ดำเนินไปตามเป้าหมายทางการศึกษา ในขณะที่ครูผู้สอน มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการบริหารองค์กร การจัดการงบประมาณ และการบริหารบุคลากร ส่วนครูต้องมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ จิตวิทยาการสอน และการจัดการชั้นเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครรราชสีมาปัญญานุกูล โดย ภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามักมีประสบการณ์ทำงานใน ระดับการบริหารและการจัดการมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากผู้บริหารต้องรับผิดชอบการวางแผน การ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการบริหารงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ขณะที่ ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในด้านการสอนและการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ครูมักเน้นการฝึกฝนทักษะการ สอน การจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ การบูรณาการ ประสบการณ์ทั้งสองฝ่ายช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา คำพิฑูรณ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายการวางแผนงานการสรรหาบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร ที่ดำเนินการสรรหา มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่สรรหาให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงานใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีการควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไป ตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาเฉพาะงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีร่วมแรงร่วม ใจในโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สไลด์ราชบุรุษอุปถัมภ์)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปทุมพร กาญจนอดิษฐ์ (2561) แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัด

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา

- สมฤดี พลวุฒิไธมทัย. (2564). *การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ณรงควิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- สุชาดา คำพิรุณ. (2564). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*
- ชญานิศก์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธ*
- ปัญญาปริทรรศน์* ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564* [Online] เข้าถึงได้จาก :http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420 [2560, มิถุนายน 1]
- Adams, D.M. and Hamm, M.E. (1993). *Cooperative Learning Critical Thinking and Collaboration Across the Curriculum*. United States of America: Charles Thomas
- Butler, S. (1998). *The writing connection in Whole language practice and theory*.