

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา**
**Personnel Administration of School Administrators in Educational
Institutions under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning
Encouragement**

สมวาส ใจรักเรียน¹ สุนทร โคตบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Somwas Jairakrian¹ Sunthorn Kohtbantau²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail: nunin88@gmail.com, Tanaporn_10320@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the personnel administration of school administrators under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province, and (2) to compare the personnel administration of school administrators under the same office as classified by position and educational level. The sample consisted of 205 school administrators and teachers working in educational institutions under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province during the academic year 2025. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. the overall level of personnel administration of the school administrators under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province was at a high level;
2. the comparison of opinions on personnel administration classified by position and educational level showed no statistically significant differences both overall and in each aspect.

Keywords: Administration, Personnel Administration ,Personnel Administration of School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ความเข้มแข็งของสถานศึกษา และท้ายที่สุดคือศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การจัดการบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมจึงเป็นพันธกิจสำคัญที่ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การบำรุงขวัญ และการรักษาวินัย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังมุ่งกระจายอำนาจสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างคล่องตัว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบแม้ว่าจะมีกรอบนโยบายและกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน แต่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังประสบปัญหาหลากหลายด้าน

ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ โดยเฉพาะสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาที่ประสบปัญหาครูไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงภาระงานที่มากเกินไปจนกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารหลายแห่งต้องรับภาระงานบริหารท่ามกลางข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และศักยภาพบุคลากร ทำให้การจัดการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในนโยบายระดับชาติ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่าด้านบุคลากรมีจุดอ่อนสำคัญ เช่น ขาดความรู้ด้านวิชาการ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดวินัย และขาดทักษะการบริหารจัดการตามแนวทางใหม่ รวมถึงปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ครูต้องสอนหลายระดับและหลายรายวิชา และมีงานเอกสารจำนวนมากที่รบกวนภารกิจหลักของครู ปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิภาดา สารมัย (2562) ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) สุชาดา คำพิฑูรณ์ (2565) และกรทิพย์ นิมพาสี (2566) ซึ่งต่างชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังต้องพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับภารกิจในยุคที่การบริหารจัดการศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษารวมถึงเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูศูนย์การเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 432 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู ศูนย์การเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 :121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดย ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายชื่อโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, : 121) 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. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษาใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม ปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหา และการคัดเลือก	4.25	0.57	มาก
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.33	0.56	มาก
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก	4.22	0.60	มาก
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	4.06	0.70	มาก
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ	4.15	0.60	มาก
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	4.51	0.54	มาก
ภาพรวม		4.25	0.57	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.56) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหา และการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.57) ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.60) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.60) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.70)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก	4.48	0.57	4.22	0.57	-2.12	0.98
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.50	0.56	4.30	0.56	-1.62	0.94
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการ อำนวยความสะดวก	4.41	0.59	4.19	0.60	-1.65	0.75
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและ สุขภาพ	4.03	0.73	4.06	0.70	0.24	0.84
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์ และ สวัสดิการ	4.28	0.61	4.13	0.60	-1.15	0.56
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคล	4.68	0.51	4.49	0.54	-1.59	0.20
ภาพรวม		4.40	0.49	4.23	0.50	-1.48	0.74

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากร บุคคลการสรรหา และการ คัดเลือก	4.19	0.57	4.60	0.53	-3.01	0.93
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.28	0.55	4.47	0.56	-2.06	0.60
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการ อำนวยความสะดวก	4.18	0.59	4.34	0.61	-1.70	0.57

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	4.02	0.69	4.16	0.72	-1.19	0.75
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ	4.09	0.59	4.35	0.60	-2.71	0.56
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	4.47	0.55	4.65	0.47	-2.08	1.00
ภาพรวม		4.20	0.50	4.40	0.49	-2.47	0.97

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาในประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือก ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ และด้านการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับครูผู้สอน รวมทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อันอาจเป็นผลมาจากมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจน ระบบการอบรมที่จัดเป็นระเบียบ ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและทัศนคติคล้ายคลึงกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเส่งยม (2563) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในระดับมากและไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับงานของอำนาจ มีราคา และคณะ (2566) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาที่เป็นแบบเดียวกันทุกสถานศึกษา ส่งผลให้ทั้งสองกลุ่มรับรู้ทิศทางการดำเนินงานด้านบุคคลอย่างสอดคล้องกัน ผู้บริหารมีระบบการ

บริหารบุคคลที่ชัดเจนจนได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ญัฐยากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2566) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันจำแนกตามตำแหน่ง อีกทั้งยัง สอดคล้องกับ เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง เช่นเดียวกัน

3. แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักต่อมุมมองด้านการ บริหารงานบุคคล ปัจจัยสำคัญน่าจะมาจากประสบการณ์การทำงานและบทบาทหน้าที่ในองค์กรที่ใกล้เคียงกัน มากกว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความ แตกต่างตามระดับการศึกษา เช่นเดียวกับงานของอำนวย มีราคา และคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าไม่มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นระเบียบ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.2 ใช้ผลการวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพงานบุคคลและกำหนดมาตรฐานร่วมของผู้บริหารทุกแห่ง

1.3 ใช้ข้อมูลการวิจัยประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาหรือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ควรวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่อิงหลักภาวะผู้นำเชิงพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*.
- กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐยากร วีระสวัสดิ์, & ภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*.
- เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. สุวีริยาสาส์น.
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย (ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา. (2567). *แผนปฏิบัติการส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา*. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สพป.ชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อำนวย มีราคา และคณะ. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.หนองบัวลำภู เขต 2*. กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.