

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
Personnel Administration Management by School Administrators
Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office
Buriram**

นาถนัตตา ฉัตรชัยรัตนเวช¹ และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nartnudda Chatchairattanawet¹ and Krisada Watanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : nartnudda21@pimrath.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตนางรอง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

Abstract

The objectives of this research were to study and compare Personnel Administration Management by School Administrators Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, as classified by variables included the educational degrees and the experience in the position. The samples consisted of 191 school administrators and teachers, in academic year 2025 which determined by using the Krejcie and Morgan sampling table. The instrument used for study was a five-point Likert scale questionnaire. The average index of item-objective congruence (IOC) was 1.0 and the Cronbach's alpha for the scale was .95. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The findings of this study were as follows:

1. The personnel administration management by school administrators Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office Buriram was rated at a high level.

2. The comparison of opinions on personnel administration of school administrators, classified by educational level and work experience, was found different in which there were significant differences at the statistical level of .05,

Keywords: Nangrong Cluster, Personnel administration management, School Administrators, the Secondary Educational Service Area Office Buriram

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อันจะเอื้อต่อการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ช่วยสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาของสังคม และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนา ตนเองในทุกด้านตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นการวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิด ส่งเสริมศักยภาพ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การเรียนรู้เพื่อปรับตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับ ความท้าทายจากกระแสโลก ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนจึงมีความสำคัญยิ่ง โดยต้องเป็น การศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540:2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไปยัง คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ครอบคลุมการบริหาร 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 วรรค 2 ซึ่งกำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมมอบอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545:1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2) การแบ่งส่วนราชการภายในตามสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตกำหนดไว้ โดยมาตรา 35 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้ได้มีการประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2546:11) นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีความเหมาะสม คล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ข้อ 1 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (กฎกระทรวง, 2550:1) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่การบริหารกิจการสาธารณะทุกด้านจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมที่กำหนดไว้ โลกในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยไม่มีขอบเขตและส่งผลกระทบไปทั่วโลก การศึกษาเองก็ไม่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2546:1)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นับเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม บุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมเยาวชน ให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นการวางแผนและจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว และเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการ รวมถึงการนำหลักธรรมหรือเทคนิควิธีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุแนวทางและภารกิจที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วย ส่งเสริมครูให้มีความรู้มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีทักษะหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา มีการนำหลักธรรมหรือเทคนิควิธีการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อสามารถดำเนินได้ตามแนวทางและภารกิจที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพทั่วไปและปัญหาของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด 66 แห่ง ดำเนินการจัดการศึกษาในพื้นที่การปกครอง 23 อำเภอ คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอห้วยราช อำเภอลำปลายมาศ อำเภอกระสัง อำเภอบ้านด่าน อำเภอขาม อำเภอหนองหงส์ อำเภอนางรอง อำเภอประโคนชัย อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอแคนดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอคูเมือง อำเภอสตึก อำเภอละหานทราย อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอปะคำ อำเภอโนนดินแดง อำเภอละหานทราย อำเภอบ้านกรวด อำเภอหนองกี่ ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม จากการศึกษาข้อมูลจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (2567:18) พบว่าในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดยังคงประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อาทิ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงยังขาดความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างคน ซึ่งได้รับผลกระทบจากระบบการย้ายแบบใหม่และอัตราค่าเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้บางสถานศึกษามีอัตรากำลังครูเกินความจำเป็น ขณะที่บางแห่งมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนและบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของแต่ละโรงเรียน

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญข้างต้น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ถ่ายทอดแนวคิดและนำแนวทางจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและมีคุณภาพ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการดูแลบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้เด็กไร้สัญชาติไทยมีศักยภาพเพียงพอ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ตลอดจนยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดนโยบาย และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 346 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) แยกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการประเมินผลงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการให้พ้นจากงาน จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Flippo Edwin B. (1984) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3.3 สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิด โดยแบ่งตามแนวคิดของ Flippo Edwin B. (1984) 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการประเมินผลงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการธำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการให้พ้นจากงาน จำนวน 5 ข้อ

3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาศาสตรนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนหนองกิ้งพิทยาคม อำเภอหนองกิ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.9 นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งและตอบรับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตนำส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม Google Form

4.3 นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t – test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.39	0.54	มาก
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	0.52	มาก
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.25	0.55	มาก
4	ด้านการรวมพลัง	4.27	0.54	มาก
5	ด้านการบำรุงรักษา	4.29	0.56	มาก
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.35	0.49	มาก
ภาพรวม		4.30	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุก ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.54) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.49) ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.52) ด้านการพัฒนา บุคลากร ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.52) และ ด้านการรวมพลัง ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.54) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.55)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.38	0.55	4.54	0.45	-1.257	.210
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.53	4.53	0.40	-2.873*	.008
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.22	0.56	4.50	0.40	-2.161*	.032
4	ด้านการรวมพลัง	4.24	0.55	4.55	0.44	-2.429*	.016
5	ด้านการดำรงรักษา	4.25	0.57	4.61	0.32	-4.219*	.000
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.33	0.50	4.47	0.39	-1.152	.251
ภาพรวม		4.28	0.48	4.53	0.35	-2.926*	.007

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.34	0.59	4.46	0.47	-1.562	.120
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.16	0.51	4.43	0.50	-3.651*	.000
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.18	0.54	4.34	0.56	-1.942	.054
4	ด้านการรวมพลัง	4.18	0.53	4.39	0.55	-2.590	.010
5	ด้านการธำรงรักษา	4.18	0.58	4.42	0.50	-3.030*	.003
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.29	0.55	4.43	0.40	-1.979*	.049
ภาพรวม		4.22	0.49	4.41	0.42	-2.795*	.006

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการรวมพลังไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการธำรงรักษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง และด้านการให้ค่าตอบแทน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการสอบ ประกาศผลสอบคัดเลือกและบรรจุบุคลากรอย่างโปร่งใสยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การประกาศประชาสัมพันธ์สู่ผู้เกี่ยวข้อง(ครูอัตราจ้าง, นักการภารโรง)อย่างโปร่งใสและยุติธรรม การกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบและกำหนดคุณสมบัติในการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่ง และการนำข้อมูลอัตราากำลังวางแผนการสรรหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทกับสถานศึกษา ทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ สมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1984) ที่ระบุว่า การสรรหาเป็นขั้นตอนที่กำหนดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยนวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) เรื่อง การ

บริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบเพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวความคิดของ Dessler (2005) ที่ว่าการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งจะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวิชาการ เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมถึงการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการการให้ค่าตอบแทนเหมาะสมตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการสวัสดิการและสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติ มีความยุติธรรมช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน และผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Flippo (1984) ที่ว่าระบบการให้ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำหรับของการบริหารงานบุคคลเพราะเป็นช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ความเป็นธรรม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีอมา นามะ (2565) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการรวมพลังอยู่ในระดับมาก อาจอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนความร่วมมือระหว่าง

บุคลากรในทุกระดับ การดำเนินการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความทุ่มเทต่อหน้าที่ พร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือ ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) ที่มุ่งเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภูมิ มากแก้ว (2567) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรวมพลัง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการธำรงรักษา ผลการวิจัยพบว่า การธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความผูกพัน ความรัก ความหวงแหนต่อสถานศึกษาให้กับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1993) ที่ระบุว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Zhu Yingxue (2023) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยยาง มณฑล เหอหนาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้น จากงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลของ Flippo (1984) ที่ระบุว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลต้องครอบคลุมตั้งแต่การรับเข้าทำงานจนถึงการพ้นจากงานอย่างเป็นระบบ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกรายการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานทางวินัยหรือการออกรายการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาส่งเสริมและให้ข้อมูลทางกฎหมายเกี่ยวกับการออกรายการ สถานศึกษาดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการสำหรับผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ และสถานศึกษาได้จัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการลาออกและการเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ (2566) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน และรายด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มคนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวคิดและมุมมองการทำงานแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมุมมอง แนวคิด และการรับรู้ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นมักมีโอกาสได้รับความรู้ทางวิชาการ แนวคิดเชิงทฤษฎี และประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จึงอาจมีความคาดหวังต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใส และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1976) ซึ่งกล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Castetter, 1976) และสอดคล้องกับงานวิจัยสุชาติ คำพิรุณ (2565) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ยกเว้นสำหรับด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการรวมพลัง ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานยาวนานมักมีความเข้าใจในระบบงาน โครงสร้างองค์กร และกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง จึงสามารถมองเห็นจุดแข็งหรือจุดที่ควรพัฒนาในการบริหารงานบุคคลได้ชัดเจนมากกว่าบุคลากรที่เพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติงานแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mahoney และ Deckop (1986) ที่อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะมีระดับความคาดหวังต่อการบริหารงานและการพัฒนาตนเองแตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2566) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบกระบวนการสรรหา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรชัดเจน กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรตามระเบียบอย่างถูกต้องและโปร่งใส วางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการสอบ ประเมินผลสอบคัดเลือกและบรรจุบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ชี้วัดความสามารถของบุคลากรเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่
2. ด้านพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาขีดความสามารถของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป
3. ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดระบบการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน
4. ด้านการรวมพลัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ยังควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการจรรงรักษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความใส่ใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง และเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษา
6. ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำเอกสารระเบียบข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ และการให้พ้นจากราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฎกระทรวง. (2550). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. ราชกิจจานุเบกษา.
- ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(2), 27–41.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ, & สมใจ สืบเสาะ. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 177–188.
- ธนภูมิ มากแก้ว. (2567). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารสถานศึกษา*. ข้าวฟ่าง.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- นิภาพร ถมคำ. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. ราชกิจจานุเบกษา, 120(62 ก).
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี*. บุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2566–2570*. บุรีรัมย์.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Zhu, Y. (2023). *Personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province* (Master's thesis): Bangkokthonburi University.