



**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4  
Administration of prrsonnel of School administrators  
Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Education Ares 4**

จิรนาถ ภูริเศวตกำจร<sup>1</sup> อนันต์ ไกรบำรุง<sup>2</sup> ขนิษฐา แก้วเอียด<sup>3</sup>  
นัยนา พรหมดำ<sup>4</sup> ศิริพร สุวรรณรังษี<sup>5</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 123 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การบริหาร, งานบุคคล

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา E-mail: sirikan7001@gmail.com

<sup>2</sup> ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกสื่อสารกองบินดอนเมือง E-mail: sirikan7001@gmail.com

<sup>3</sup> ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพณิชยศาสตร์ศึกษาและธุรกิจศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา  
E-mail: newkhanitta1967@gmail.com

<sup>4</sup> ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน วิทยาลัยนครราชสีมา  
E-mail: opelvios@gmail.com

<sup>5</sup> ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยนครราชสีมา  
E-mail: poy.siriporn155@gmail.com

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study and compare the personnel administration of school administrators. Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, classified by administrative experience Classified by educational background And classified by school size The sample consisted of 123 school administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 4. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. T-test One-way analysis of variance and comparison of pairs By using the Scheffe method The results showed that Personnel Administration of School Administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area

The overall picture is in a high level. The comparison of the personnel administration of the school Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, classified by the overall administration experience, not different Classified by educational background, overall is not different. Classified by school size The overall picture is no different. Educational Service Area 4, classified by the overall administration experience, not different Classified by educational background, overall is not different. Classified by school size The overall picture is not different.

**Keyword :** Administration, personnel

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิต หรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญคือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำ เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เป็อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้น ในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545 : 52) กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน



จากสิ่งดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา สนับสนุน แก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประเภทการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มี ประสิทธิภาพการบริหาร ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีวุฒิ การศึกษา ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีขนาด โรงเรียน ต่างกันจะมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 180 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 123 คน ได้มาโดยการโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan,



อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด , 2545 : 43) แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

3. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามจำนวนตามประสบการณ์การบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกระดับการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที่ (t-test Independent)

ผลการวิจัย

1. บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการโดยด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์และมีความสูงของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของ



สถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของบุคลากร การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการลาออกจากราชการ ทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (2549 : 8) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทางด้านการวางแผนการจัดรูปร่าง การอำนวยความสะดวกและการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การของผู้ปฏิบัติงานทุกคนและสนองความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด เพื่อพิจารณาในแง่ของวัตถุประสงค์อาจให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการในการพัฒนาการนำไปใช้และประเมินนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ วิธีการ และโครงการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา เลาพันธ์ (2550 : 1-5) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในระดับตำบลยังขาดแคลนครูผู้สอนอยู่มาก มีครูผู้สอนยังไม่ครบทุกกลุ่มสาระ ครูผู้สอนต้องอยู่ในกลุ่มสาระที่ไม่ได้เรียนมาแต่ก็จำเป็นต้องสอนเพราะขาดแคลนครู เกิดปัญหาในการสอนมาก สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งอยู่ตลอดเวลา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจึงเป็นด้านที่ปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่นสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 40-45) กล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญอยู่ 1 กิจกรรม คือ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารงานบุคคลที่ต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน

3. การเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีที่บทบาทเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบายต่างๆ ในการบริหารงาน โดยมักจะมองว่าการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยดีมีการปฏิบัติดีมากทุกสายงาน การบริหารงานบุคคลตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาก็มองว่าตนเองได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ ส่วนครูผู้สอนจะมองว่าการดำเนินงานบริหารบุคคลทำให้ไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด



นครราชสีมา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าที่การปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน

4. การเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาทุกแห่งไม่ว่าจะขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็ก จะต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลตามระเบียบและกฎเกณฑ์อันเดียวกัน ไม่ว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหรือด้านการออกจากงาน สถานศึกษาทุกขนาดต่างก็ถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อันเดียวกันทุกโรงเรียนและดำเนินการในรูปแบบเดียวกัน รวมทั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาทุกขนาดต่างก็ดำเนินการสร้างคุณภาพของบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนและส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาตามโครงการที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อหรือศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเช่นเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันทั้ง 3 ขนาดต่อสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548 : 159) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ตามข่ายภารกิจงาน 5 ประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต่อสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแล้วทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น เช่น คณะกรรมการสถาน

3. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4



### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ โนนทวงษ์. (2551). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉนทมโม. (2552). **การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2545). **การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- เสนาะ ดิยาว.(2549)
- สุนันทา เลานันท์ (2550)
- ธงชัย สันติวงษ์ (2542)
- ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2546)
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548)