



**การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**  
**Personnel Administration of Basic Schools under the Jurisdiction**  
**of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3**

มาลี บ่อพิมาย<sup>1</sup>, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F- test แบบ One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความ คิดเห็นในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ ด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**Abstract**

The research purposes were to study and to compare the personnel administration of basic schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and working experience. The sample was the 320 school administrators and

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>2</sup> (ดร.) อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา



teachers the personnel administration of basic schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, sample size determined by the Krejcie & Morgan table with simple sampling method. The data collection tool was the 5-levels estimate rating scale questionnaire according to Likert method with content validity 0.67-1.00 and total reliability 0.93. The data analysis statistics was the frequency, mean, standard deviation, t-test (Independent Sample), and One-Way Analysis of Variance (F- test: One way ANOVA).

The research findings were:

1. The analysis results of personnel administration of basic schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, overview was at high level. When each aspect consideration found opinion of every aspect was at high level, the highest of opinion level was the civil service resignation aspect, followed by the enhancing work efficiency aspect; the lowest of opinion level was the manpower planning and positioning aspect, respectively.

2. The analysis results of personnel administration of basic schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and working experience, found overview and each aspect did not different.

Keywords: Personnel Administration, Basic Schools

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้อง จัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

งานบริหารบุคคลได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่างๆแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย



และการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 50) ที่ระบุว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหา การสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหา การพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา มีส่วนส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการ ซึ่งปัญหาอาจเกิดจากผู้บริหาร หรือเกิดจากข้าราชการครู ในสถานศึกษาที่ยังไม่มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง โดยอาจเกิดจากการใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นเครื่องชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ซึ่งจะเป็นโยบายให้แก่ผู้บริหาร ที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการพัฒนาในด้านการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาตามเป้าหมายของสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 1,833 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดมีดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ คือ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนด

ตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษา  
วินัย และ 5) การออกจากราชการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์  
ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและประสบการณ์ของครูในสถานศึกษา  
ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)
4. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ค่า F-test  
(One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดย  
วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.21	0.74	มาก	5
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.25	0.76	มาก	4
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.27	0.61	มาก	2
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.26	0.74	มาก	3
5	ด้านการออกจากราชการ	4.33	0.69	มาก	1
	ภาพรวม	4.26	0.71	มาก	

ผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความ  
คิดเห็นในระดับมาก ด้านที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้าง



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ ด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. ผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ ด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีการประเมินผลงานของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษามีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอน แทนตำแหน่งที่ว่าง สอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอน แทนตำแหน่งที่ว่าง สอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยให้กับรองผู้อำนวยการ หรือข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ และ ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูในการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการครูให้กับข้าราชการครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้ข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับมามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานีเขต 2 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก



2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรการศึกษาประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานและวิจัยของ มาราณี สัสดีวงศ์ (2554 : 96-104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามอายุและ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผล งานของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมี อัตรากำลังข้าราชการครูครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบคุณธรรม ความโปร่งใส ใน การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานราชการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการเรียน การสอน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ครูในการรักษาวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้ข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ ราชการกลับมามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดอื่น เช่น งานสาระสนเทศ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่องานประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร

### เอกสารอ้างอิง

มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.





วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปี 2561. (ออนไลน์) ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://www.korat3.go.th/home/index.php>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รูปแบบการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.