

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
NONWATTANA UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL AREA 2

กชพรรณ มีประดิษฐ์¹, กฤษณาวัจน์ โคตรชัย² และ สมเกียรติ ชุกิจไพศาล³
Kodchaphan Meepradit¹, Kridsanawat Kotchai² and Somkiate Chukitphisarn³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kochapun_m@skn.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรจำนวน 315 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์ และสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลกาวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 16 June 2024; Revised 26 July 2024; Accepted 22 August 2024

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาในกลุ่มนนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to study and compare personnel management of school administrator in Nonwattana group under the Nonthaburi primary educational service area office 2. The population were 315 teacher. The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique. The instrument of this quantitative study was questionnaire with the reliability of 0.95. Statistics used in data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The research results revealed that: 1) personnel management of school administrator in Nonwattana group, the overall was at high level. 2) Teacher with different levels of education and work experience showed different opinion on personnel management of school administrator in Nonwattana group. Both overall and each aspect were not different.

Keywords: Personnel Management, School Administrators in Nonwattana Group

บทนำ

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและสังคมความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองและสังคม เพื่อได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงปลูกฝังให้มีจิตสำนึกมีระเบียบวินัยคิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นใน



การปกครองระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร การศึกษาจะสอนให้ทุกคนทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสามารถนำไปใช้ในทางที่ถูกต้อง (พาวินา วงศ์เลขา, 2555: 26)

การพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาต่างๆของสังคม “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดแนวคิดการพัฒนาสู่ความพอเพียงที่ปรับจากการมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึด “คน” เป็นตัวตั้งให้ความสำคัญกับประโยชน์และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้หลัก “คนคือศูนย์กลางการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านสังคม สังคมทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 สรุปรว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร (สมเดช สีแสง, 2545: 15)

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงาน คุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์การ จึงมีสภาพปัญหาด้านบุคลากรให้เห็นชัดเจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมักมีการเกี่ยงงานกันทำ บุคลากรมีความคิดขัดแย้งกันในการทำงานอันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มความสามารถของตนเองและไม่เต็มศักยภาพ ถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้

การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่างๆอยู่เป็นระยะๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545: 52)

องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการที่จะดำเนินการได้ทุกอย่างนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆงานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบ การวางแผน การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลเรียกว่าการบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำงาน ให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งเรียกว่า “ การบริหารงานบุคคล”แต่ในบางองค์กร บางหน่วยงานก็มักเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดคุณภาพโดยรวมโดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลต่างก็เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ถ้ามนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้น สมาน รั้งสิโยภุชญา (2540: 2) ให้แนวคิดว่าการบริหารงานใดๆก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งมากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มี การจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆพร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุตามความมุ่งหมาย กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 6) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2)การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4 วินัยและการรักษาวินัย 5 การลาออกจากราชการ



จะเห็นได้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานใดที่มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่างๆ เป็นอันมากเพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุม ดูแลดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการด้านต่างๆ ของคนในชาติผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2552: 38)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจทำการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จึงมีความประสงค์ที่จะทราบว่าเป็นอย่างไรและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มากน้อยเพียงใด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้นำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์นะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์นะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ครูและบุคลากรสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 6 โรงเรียนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 315 คนปีการศึกษา 2561
2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรของสถานศึกษากลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 170 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่าย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากรของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มากปานกลางน้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่จะจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC)



กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนวัดผาสุกมณีจักรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha-Coefficient) มีความเชื่อมั่นค่าเท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่ออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารงานและบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 170 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตั้งขั้นตอนต่อไป



1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในพื้นที่วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปรความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 105 - 106) 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

แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มพื้นที่วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มพื้นที่วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มพื้นที่วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน



การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา				
ในกลุ่มนันทวัฒน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.69	0.38	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.72	0.35	มาก	2
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.35	มาก	1
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	3.70	0.35	มาก	3
5. ด้านการออกจากราชการ	3.69	0.36	มาก	4
รวม	3.71	0.28	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา



บทบาทของการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาในกลุ่มนันทวฒนะ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 89)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 81)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	4.13	0.48	4.33	0.43	0.55	0.57
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.19	0.50	4.34	0.45	-1.47	0.14
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	4.05	0.48	4.23	0.40	-0.71	0.47
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	3.93	0.50	4.10	0.43	-0.51	0.60
5. ด้านการออกจากราชการ	3.94	0.41	3.82	0.44	-0.51	0.60
รวม	4.05	0.29	4.16	0.30	-0.66	0.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน



การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาในกลุ่มนันท วัฒนะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.266	.133	.904	.407
	ภายในกลุ่ม	167	24.539	.147		
	รวม	169	24.805			
2. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.009	.005	.037	.964
	ภายในกลุ่ม	167	20.995	.126		
	รวม	169	21.004			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.701	.351	2.810	.063
	ภายในกลุ่ม	167	20.843	.125		
	รวม	169	21.544			
4. ด้านการรักษาวินัยและวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.417	.209	1.662	.193
	ภายในกลุ่ม	167	20.962	.126		
	รวม	169	21.379			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.057	.028	.213	.809
	ภายในกลุ่ม	167	22.258	.133		
	รวม	169	22.315			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.179	.089	1.139	.323
	ภายในกลุ่ม	167	13.108	.078		
	รวม	169	13.287			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน



อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์นะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และลำดับสุดท้าย คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ตี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของสุดา สุวรรณภิรมย์ (2548:7) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรอีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์โรจน์ (2543: 153) สรุปว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงานอัตรากำลังคนการสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกให้คนงานทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดี

จนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นบุคลากรขององค์การ ดังนั้น การออกแบบงานวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ศึกษาอย่างครอบคลุมในทุกมิติและพบความสอดคล้องของงานวิจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากดังได้กล่าวไปแล้วนั้น สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ด้วยการรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษา เพื่อวางแผนกำลังคนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งรวมไปถึง การควบคุมตรวจสอบวินัยการรักษาวินัยของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้วยการบำรุงขวัญและให้กำลังใจบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของวันนี ศิรินนท์ (2544) ได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ พบว่าสภาพการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นกลไกการแสดงความเห็นต่อสภาพการบริหารบุคลากรที่เชื่อมโยงกันเป็นเชิงเส้น (Linear) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสสุโร วงษ์พันธุ์เสือ (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมะ ดีมาตี (2556) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สำหรับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสสุโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของ



สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อดตราคลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะมีการบรรจุบุคคลโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) (2553) ได้วิจัยเรื่อง “การ บริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มี สภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ไปศึกษาดูงานเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่นๆตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสือ)(2555) ได้วิจัยเรื่อง “การ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอดตราคลังและ การกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรักษาวินัยและวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระ มหาถาวร กลยุณเมธี (บุญสอน) (2556) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันสมควร สงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

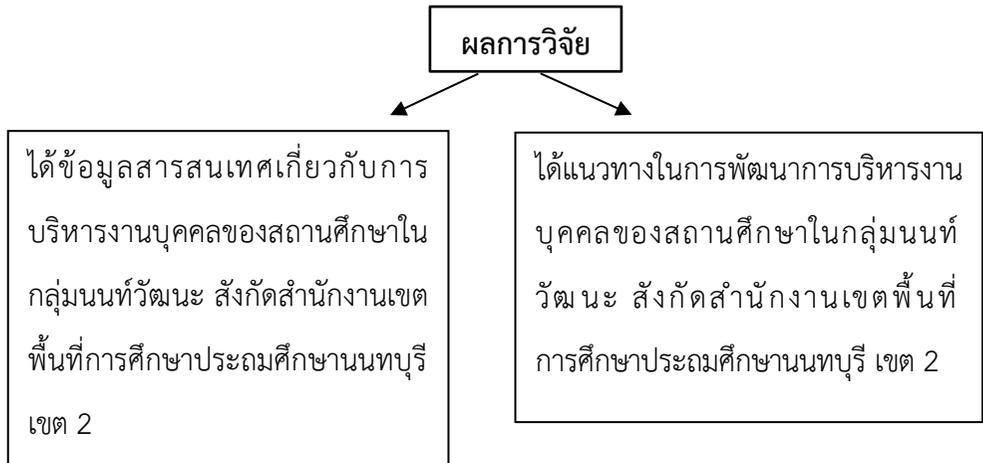
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานนท์ จันท์เจียม (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลไอ้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลไอ้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธุ์โสภา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานนท์ จันท์เจียม (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลไอ้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานาน เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลือได้ อำเภอบ่อเก็ลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานานเขต 2 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารพร พันธโกคา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปรากฏผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนนท์วัฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก



2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังักัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรมีการ ประเมินความต้องการกำลังคนและภารกิจของสถานศึกษา และวิเคราะห์ภารกิจงานสำหรับ ข้าราชการครูในสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการกำหนด หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม และมีการเลือกสรรคุณสมบัติของผู้สมัครได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการให้รับผิดชอบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่ โรงเรียน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน

1.4 ด้านการรักษาวินัยและวินัย ผู้บริหาร ควรมีการดำเนินการแก้ไขบุคลากร ที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยในรูปของคณะกรรมการและควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการเปิดโอกาสให้บุคคลที่จะขอย้ายไปปฏิบัติราชการที่สังกัดอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับจังหวัด หรือสังกัดอื่นๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2.3 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปาณินา วงศ์เลขา. (2555). พัฒนาคนดีให้เป็นคนเก่งในสังคม เพื่อดูแลชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.

พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน). (2553). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเส็ง ปภสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาน รังสิโยภุชญา. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานก.พ.
- มานนธ์ จันท์เจียม. (2558). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลไอ้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาหะมะ ดีมาตี. (2556). ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). การพัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพทางการศึกษาในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเดช สีแสง. (2545). คู่มือการบริหารโรงเรียน สถานศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2545). การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์จรรย์. (2543). การจัดการและทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: ไทยวัฒนาพานิช.



- สุดา สุวรรณภริมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารงานบุคคล (Personal Management). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันนี ศิรินนท์. (2544). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. ในครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.