

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS

IN BODPAYASANGTONG GROUP SCHOOL UNDER BURIRAM

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จำรัส เสริมงาม

Jumrat Soemngam

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6633100281@bkkthon.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน ของครู

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนและการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงานของครูในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

## ABSTRACT

The objectives of this research were : (1) to study personnel administration of school administrators in Bodpayasangtong School Group under Buriram Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to compare teachers' evaluations of personnel administration of school administrators in Bodpayasangtong School Group under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational levels and work experiences.

The research was a survey research. The population included 140 teachers of schools in Bodpayasangtong Schools Group under Buriram Primary Educational Service Office 3. The sample consisted of 103 teachers, determined by using Krejcie and Morgan's sample size table and selected by stratified random sampling. The instrument used for data collection was questionnaire with a 5-level rating scale. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of this research were found that: (1) the personnel administration of school administrators in Bodpayasangtong School Group under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 in overall and all aspects were at a high level; and (2) the comparison of personnel administration of school administrators in Bodpayasangtong School Group under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational levels and work experiences in overall and individual aspect were not differences.

**Keywords:** Personnel Administration, School Administrators, Bodpayasangtong School Group, Buriram Primary Educational Service Area Office 3

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษา มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การจัดการศึกษา มาตราที่ 22 - 30 อันเป็นหัวใจการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งและการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 53)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากรซึ่งปัญหาที่

สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหา การสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 51- 52)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงานและในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เสมือนเข็มทิศชี้แนวการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมาย (สุนันทา เลานันท์, 2546: 99 – 89)

อีกทั้งการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร โดยมีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บุคคล การพัฒนา ส่งเสริมบุคคลการดำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สร้อยสน นพารัมย์, 2554: 20)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ของครู

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 23) ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**2.1 ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากโรงเรียนกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วยครูโรงเรียนบ้านโคกมะค่า 15 คน ครูโรงเรียนบ้านโคกยางหนองตาฮี 17 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ 19 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองทองลิม 19 คน ครูโรงเรียนบ้านแท่นบัลลังก์ 14 คน ครูโรงเรียนบ้านสระประดู่ 4 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองหว้าขุนอติวิทยา 6 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลา 9 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลาโสรง 7 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ 12 คน ครูโรงเรียนบ้านชุมแสง(บุญคุรุราษฎร์บำรุง) 8 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ 10 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน ประจำปีการศึกษา 2567

**2.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้จากการสุ่มจากประชากรครู จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วยครูโรงเรียนบ้านโคกมะค่า 11 คน ครูโรงเรียนบ้านโคกยางหนองตาฮี 12 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ 13 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองทองลิม 13 คน ครูโรงเรียนบ้านแท่นบัลลังก์ 11 คน ครูโรงเรียนบ้านสระประดู่ 3 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองหว้าขุนอติวิทยา 5 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลา 6 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลาโสรง 5 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ 10 คน ครูโรงเรียนบ้านชุมแสง(บุญคุรุราษฎร์

บำรุง) 6 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ 8 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970: 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์. 2555: 145 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

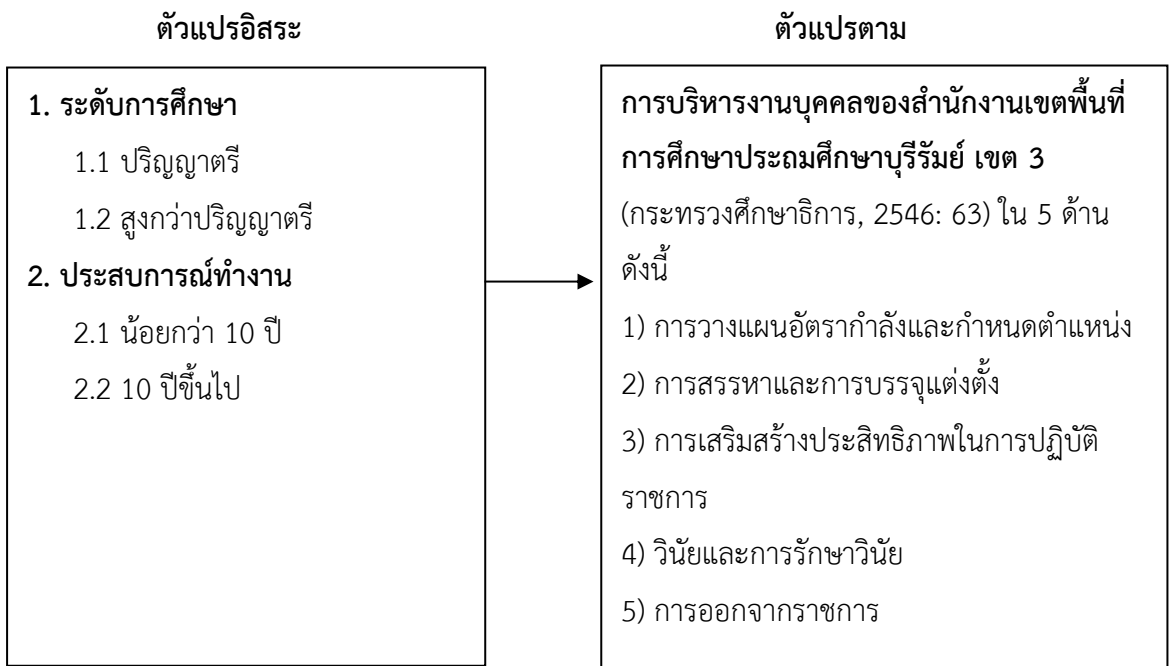
### 3. ตัวแปรศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ประกอบไปด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 23)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1.1



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วยครูโรงเรียนบ้านโคกมะค่า 15 คน ครูโรงเรียนบ้านโคกยางหนองตาฮี 17 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ 19 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองทองลุ่ม 19 คน ครูโรงเรียนบ้านแท่นบัลลังก์ 14 คน ครูโรงเรียนบ้านสระประดู่ 4 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองหัวขุ่นอติวิทยา 6 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลา 9 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลาไสรง 7 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ 12 คน ครูโรงเรียนบ้านชุมแสง(บุญคุรุราษฎร์บำรุง) 8 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ 10 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน ประจำปีการศึกษา 2567

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 103 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของ Krejice and Mogan (1970:607-610) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ** คือ ครูจากกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทองจำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วยครูโรงเรียนบ้านโคกมะค่า 11 คน ครูโรงเรียนบ้านโคกยางหนองตาฮี 12 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ 13 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองทองลุ่ม 13 คน ครูโรงเรียนบ้านแท่นบัลลังก์ 11 คน ครูโรงเรียนบ้านสระประดู่ 3 คน ครูโรงเรียนบ้านหนองหัวขุ่นอติวิทยา 5 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลา 6 คน ครูโรงเรียนบ้านเสลาไสรง 5 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ 10 คน ครูโรงเรียนบ้านชุมแสง (บุญคุรุราษฎร์บำรุง) 6 คน ครูโรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ 8 คน รวมทั้งสิ้น 103 คน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ใน 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาระเบียบวินัย และ 5) การออกจากราชการ

### 2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทองได้แก่ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ด้านละ 10 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประมวลกรอบแนวคิด ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ มีดังนี้

1) นางสาวเมตตา ประสงค์ทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2) นายเด่นมหาชัย นันธิษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหว่าขุนอัครวิทยา เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3) นางสุนทร กุนอก ครู โรงเรียนบ้านโคกมะค่า เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congrcnce: IOC) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อคำถาม

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ซึ่งผลปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นสูง

2.8 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปจัดพิมพ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

3.2 การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบายเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล

การแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธี ของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานในกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตามจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ได้คำนวณเรื่อง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาระเบียบวินัย 5) การออกจากราชการ

#### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของครู

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

## สรุปและอภิปรายผล

สถานภาพของครู ครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 และครูมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09

1. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.85$ )

2. **ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ )

3. **ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.75$ )

4. **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นครู ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.71$ )

5. **ด้านการออกจากราชการ** การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.71$ )

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมนโยบายการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในแผนพัฒนาสถานศึกษาในแต่ละปีเพื่อกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับสาขาที่สถานศึกษาต้องการ ส่วนบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษานั้นควรได้รับการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยยึดกรอบนโยบายให้ตรงกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและพิจารณาในด้านความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาจัดคนเข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงาน และบรรจุครูใหม่เพียงพอกับความ

ต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชมเชยและสนับสนุนความเห็นการรับย้ายบุคลากรดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างไรโปร่งใส

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง บุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา

2) ควรมีการศึกษาวิธีการวางแผนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจัดคนเข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงาน และบรรจุครูใหม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนโบสถ์พระยาแสงทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

\_\_\_\_\_. (2546 ก.). การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาวิชาชีพ.

\_\_\_\_\_. (2546 ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2546 ค). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและ

พัสดุภัณฑ์.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2556). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.

มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ

การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

จารุวรรณ นรพรม. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล

วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2568

**ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.**

สร้อยสน นพการีย์. (2554). **สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุค  
ปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**