

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

A STUDY OF STATE, PROBLEMS AND PROBLEM –SOLVING GUIDELINES ON  
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATIONS UNDER NAKHON  
RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จากรุวรรณ นรพรหม  
JARUWAN NORAPROM  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
จังหวัดนครราชสีมา  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา ภูมิพันธ์\*\*  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิวรรณ กาญจนวจิ\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหาร และวุฒิการศึกษา และเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 103 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรจัดอบรมศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปรับเกณฑ์อัตราส่วนครูต่อจำนวนนักเรียนให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของแต่ละโรงเรียน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

### ABSTRACT

The objective of this research were to study the problem and guidelines for solving problems on personnel management of administrator at the school under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, to compare the problem on personnel of administrators of school categorized by school size,

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

work experience and educational background. The samples consisted of 103 school administrators and 7 interviewers selected by proportionate stratified random sampling. The instrument used to collect the data was questionnaires and a structure interview. Mean, standard deviations (S.D.), one way ANOVA, Scheffe' test and t-test were statistically used for data analysis. The research results indicated that : The problem on personnel of administrator at the school under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, were overall in a high level. For considerate as separate aspect all aspects were at the high level. The problems of personal management under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 were overall in a medium level. A comparison of the personal management under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 regarding school size were not different in the whole . A comparison of the personal management under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 regarding work experience were not different in the whole . A comparison of the personal management under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 regarding educational background were not different in the whole and each . The guidelines for solving problems on personnel management of administrator at the school under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 as the following: The supervisor or excusive should be checking the balancing about student to teachers. Planning for the most seminars and training in several ways for the teachers. For example : learning and seminar in the best school in the nearly area.

**Keyword** : personnel management

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญคือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น แต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545 : 52) กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการ

บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ กฎ ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษา วินัย และด้านการออกจากราชการเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา สนับสนุน แก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารและวุฒิการศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารและวุฒิการศึกษา
3. ทำให้ทราบแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1
4. นำแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้มากำหนดกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของแต่ละโรงเรียน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 144 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 103 คนได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจำแนกเครื่องมือในการวิจัยเป็น 2 ชนิดคือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 เลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารงานจำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่และผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังนี้ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนแบบ สอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบปัญหาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และตามประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบจำแนกระดับการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent)

5. การวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจเนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลนำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ (Phase) ที่เป็นประเด็นเดียวกันแล้วขีดด้วยเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล อ่านทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความคิดของผู้ให้ข้อมูลและวิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปแบบ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive method) คือพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกันและความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายวิเคราะห์ที่ใช้ในการสรุปข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคือ โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และควรจัดอบรม และศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือ ยึดตามกฎระเบียบว่าด้วยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้ระบบธรรมชาติให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ โรงเรียนควรมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาการเพิ่มค่าจ้างและควรจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นปัจจุบัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีโครงการให้นิติกรประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกให้ความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูในโครงการ นิติเทศน์สัญจรเพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และด้านการออกจากราชการคือ โรงเรียนควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารโรงเรียนควรเคร่งครัด เมื่อพบว่าครูและบุคลากรขาดคุณสมบัติทั่วไปผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

## อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและได้ศึกษาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารได้ยึดถือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สอดคล้องกับพระราชรัตน โนนทรวงษ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุนันทา เลาพันธ์ (2546 : 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ การตัดสินใจ และการปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัย ด้านทรัพยากรมนุษย์

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่วนมากได้ผ่านประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารและอาจเคยพบปัญหาการบริหารงานบุคคลมากพอสมควร อีกทั้งในปัจจุบันนี้ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ทศศึกษาธิการ 2546 และครูสภายังได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวุฒิการศึกษาทางการบริหารการศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (2552) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ การการบริหาร และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต้นสังกัดยังได้จัดอบรมให้ความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารก็ลงเห็นว่างานบุคคลเป็น

ภารกิจสำคัญอีกภารกิจหนึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่ง บุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นทั้งนี้ เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยคน สอดคล้องกับเพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ให้มีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ต่อองค์กรสูงสุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน ดังนั้นจึงควรมีการอบรมให้ความรู้ ในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้าง ความตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เคร่งครัดในเรื่องการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีดังนี้ โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดคณะ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปรับ

เกณฑ์ อัตราส่วนครูต่อจำนวนนักเรียน ให้เหมาะสมกับขนาด และบริบทของแต่ละโรงเรียน และควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรไปศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาและแนวทางการ พัฒนาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลอื่น เกิดจากการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและ ประสิทธิภาพผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้น พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : กระทรวง ศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประชาธรัตน์ โนนทวงษ์. (2551). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม. (2552). **การศึกษาปัญหาและ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ**. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). **การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2545). **การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศ การศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.