

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

THE STATES AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN
SCHOOLS OF THE BENJALAK SCHOOL GROUP UNDER THE SISAKET
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นริศรา อ่อนหวาน¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์³

Naritsara Onwan¹, Surangkana Manyanon² and Weerawat Uthairat³

¹⁻³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻³ Graduate School Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: m6651065@rtu.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2569

Received 17 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 31 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 155 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

Citation:



* นริศรา อ่อนหวาน, สุรางคณา มัณยานนท์ และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2569). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(4), 482-496.

Naritsara Onwan, Surangkana Manyanon and Weerawat Uthairat. (2026). The States And Problems Of Personnel Administration In Schools Of The Benjalak School Group Under The Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(4), 482-496.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .463–.793 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และค่าความถี่ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที่ แบบอิสระจากกัน (t-test แบบ Independent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเกณฑ์ ก.ค.ศ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการจัดทำฐานข้อมูลผู้ที่จะออกจากราชการล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the conditions and problems of personnel administration in schools under the Benjalak School Group, Sisaket Primary Educational Service Area Office 4; 2) compare the conditions and problems of personnel administration classified by school size; and 3) propose guidelines for the development of personnel administration in schools. The sample consisted of 155 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with item discrimination values ranging from .463 to .793 and an overall reliability coefficient of .97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data

were analyzed using Content Analysis and frequency counts. The hypothesis testing was conducted using the Independent Samples t-test.

The research findings revealed that: 1) the overall and individual aspects of personnel administration conditions were at a high level, while the overall and individual aspects of personnel administration problems were at a moderate level; 2) the comparison of personnel administration conditions classified by school size showed statistically significant differences at the .05 level, except for manpower planning and position determination, and recruitment and appointment, which showed no statistically significant differences. In contrast, the comparison of personnel administration problems classified by school size revealed no statistically significant differences; and 3) the guidelines for developing personnel administration included manpower planning in accordance with the Teachers' Civil Service and Educational Personnel Commission (OTEPC) criteria, promotion of professional advancement, and systematic preparation of databases for personnel approaching retirement.

Keywords: Personnel administration, Administrators, Teachers

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาไทยที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการดำรงชีวิต (พรธีรา โลมมา และมินมาส พรานป่า, 2566)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กร

ประสบความสำเร็จ (วิภาดา สารมัย, 2562) พร้อมทั้งเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ครอบคลุมการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา พัฒนา กำกับดูแล และการพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (สุเทพ เท่งประกิจ, 2557)

กลุ่มโรงเรียนอำเภอเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ยังประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดแคลนครูไม่ครบชั้นและไม่ตรงวิชาเอก การโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงข้อจำกัดด้านการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2567)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. เสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา ประเมินผล และดำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สืบทกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564) ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (สมคิด บางโม, 2561)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา ประเมินผล และดำรงรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีจำนวน 24 โรงเรียน มีประชากร รวมทั้งสิ้น จำนวน 262 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอนจำนวน 238 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอนจำนวน 141 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .463 - .793 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนากิจการงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลอยหนองคันเหวียนทอง และโรงเรียนบ้านจานทองกวาววิทยา อำเภอกันทรลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3.3 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าวและแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t-test)

4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ของสภาพการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

n = 155				
สภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ โดยรวมและรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.18	.82	มาก	2
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.08	.86	มาก	3
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.33	.72	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.96	.90	มาก	4
5. การออกจากราชการ	3.91	.91	มาก	5
รวม	4.09	.84	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = .84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = .72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .91)

ตารางที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

n = 155

ปัญหาการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ โดยรวมและรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.95	.92	ปานกลาง	4
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.05	.88	ปานกลาง	3
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.81	.90	ปานกลาง	5
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.13	.80	ปานกลาง	1
5. การออกจากราชการ	3.11	.89	ปานกลาง	2
รวม	3.01	.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$, S.D. = .88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = .80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 2.81$, S.D. = .90)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยภาพรวมและรายด้าน

n =155

ข้อ ที่	สภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์	ขนาดโรงเรียน				t	p
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	4.16	.81	4.19	.82	-.23	.821
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.17	.82	3.96	.87	1.54*	.126
3.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	4.52	.61	4.06	.76	4.18*	.000
4.	วินัยและการรักษาวินัย	4.13	.83	3.73	.92	2.84*	.005
5.	การออกจากราชการ	4.05	.86	3.75	.93	2.08*	.039
	รวม	4.21	.79	3.94	.86	2.03*	.044

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหา
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออก
จากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ
วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

n = 155

ข้อ ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์	ขนาดโรงเรียน				t	p
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	3.06	.84	2.82	.93	1.70	.091
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.15	.82	2.93	.90	1.59	.113
3.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	2.80	.86	2.82	.93	-0.14	.887
4.	วินัยและการรักษาวินัย	3.15	.76	3.11	.82	0.31	.758
5.	การออกจากราชการ	3.10	.85	3.12	.89	-0.14	.886
รวม		3.05	.83	2.96	.89	0.67	.505

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีดังนี้ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเพื่อกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรกำหนดกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านวินัยในการปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสื่อสารให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง และควรจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรที่คาดว่าจะออกจากราชการหรือเกษียณอายุราชการล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจมลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา คำพิฑูรณ์ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจมลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรชา อภิชาติ และคณะ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจมลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูติมา วงษ์ศรี (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดและสอดคล้องกับภาระงาน และควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2567) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไป 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทและ

ขนาดของสถานศึกษา 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบดิจิทัลที่ทันสมัย ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล การใช้กฎหมายและระเบียบราชการ และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทพื้นที่อื่น หรือในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น 2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชุดิมา วงษ์ศรี. (2563). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 177–188.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรชา อภิชาติ และคณะ. (2564). รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามหลักไตรสิกขา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(6), 149-160.

- พรธีรา โลมา และมินมาส พรานป่า. (2566) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตสายไหม. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(2), 251-265.
- ยามีละห์ สาและ (2562). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมในงานชุมชนสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริณภารวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2567). *แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
- สมคิด บางโม. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตชัยภูมิ.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.