

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Guidelines for the Development of Personnel Administration Small School
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

รัชนิวรรณ อุ่นกระโทก* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Rachaneewan Unrathok* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: kanthika2880@gmail.com

(Received: October 25, 2024; Revised: December 2, 2024; Accepted: December 7, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 76 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวนรวม 3 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความถนัด ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการให้ความรู้ หรือแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบวินัย

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study personnel administration of small school administrators, 2) compare personnel administration of small school administrators, and 3) study

guidelines for developing personnel administration of small school administrators. The sample consisted of 76 small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. Simple random sampling was employed. In addition, a target group was used for interviews to identify guidelines for developing personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. Five key informants were purposively selected, including the director of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, directors of large schools, directors of medium-sized schools, directors of small schools, and the director of the personnel office. The research instrument was a questionnaire with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.60 to 1.00 for all items and an overall reliability coefficient of .97. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis. The findings were summarized in an essay format.

The results of the study revealed that: Personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level overall. When considering each aspect, all aspects were found to be at a high level. The comparison of personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by administrative experience, showed no statistically significant differences overall. However, when considering individual aspects, a statistically significant difference at the .05 level was found in one aspect, namely manpower planning, while no significant differences were found in the remaining aspects. The guidelines for developing personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 indicated that administrators should plan appropriate manpower management, ensure nomination processes based on good governance principles, support personnel development, conduct performance evaluation, and provide guidance on discipline and disciplinary maintenance.

Keywords: Development Guidelines, Personnel Administration, Small School

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วนิดา เหลนบก, 2560)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

ดำเนินการในการกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย และ (5) การออกจากราชการ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอปักธงชัย และอำเภอวังน้ำเขียว และโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 182 โรงเรียน มีโรงเรียนเล็กทั้งหมด 95 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งครูไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ส่งผลให้ครูไม่ครบชั้น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูไม่ตรงสายวิชาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้ครูสอนไม่ตรงสายการสอนของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนลดลง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารบางส่วนไม่สนใจการทำงานของครู ไม่ใส่ใจในปัญหาที่ครูประสบพบไม่สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ครูทำผิดวินัยและการรักษาวินัย เช่นการโพสต์ ข้อความที่ไม่เหมาะสมลงบนโซเชียล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2563 อ้างถึงใน ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ, 2566)

จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประเภทการบริหาร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 95 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 76 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน ขนาดกลาง จำนวน 1 คน

และขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน รวม 3 คน และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 1 คน รวม 5 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.4.1 แบบสอบถาม ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ประสบการณ์การบริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหา 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลข้อที่ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกจากหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 76 คน ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม ข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่า พร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t –test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	4.72	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหา	4.74	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนา	4.85	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.81	0.45	มากที่สุด
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.89	0.38	มากที่สุด
รวม	4.80	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.50)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	4.66	0.55	4.88	0.31	-2.28*	.026
2	ด้านการสรรหา	4.70	0.52	4.84	0.36	-1.31	.196
3	ด้านการพัฒนา	4.83	0.42	4.92	0.26	-0.94	.350
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.80	0.45	4.84	0.45	-0.39	.701
5	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.88	0.42	4.89	0.29	-0.08	.935
รวม		4.77	0.42	4.87	0.31	-1.01	.315

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน จะมีกรอบการทำงานตามที่กระทรวง ศึกษาธิการได้จัดทำไว้ และในการวางแผนอัตรากำลัง ต้องดูจำนวนนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา ความเหมาะสมของ อัตรากำลังว่าขาดแคลนครูผู้สอนวิชาใด ให้เป็นไปตามโครงสร้างและหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด จัดทำแผนอัตรากำลังส่งไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ต้องดูความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรในการจัดโครงสร้างการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย 2) ด้านการสรรหา ในการสรรหา คัดเลือกบุคคล ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นธรรม ให้โอกาสและความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ละดำเนินการตาม ว.29 ซึ่งก็คือเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาเพื่อใช้ความสามารถนี้ในการพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ตามความถนัด หรือความสนใจ ทั้งการเข้ารับการพัฒนาแบบ Online หรือ Onsite โดยมีการสนับสนุนทั้งเรื่องของเวลา และงบประมาณ เพราะถือว่าสถานศึกษาได้ประโยชน์จากการที่มีบุคลากรไปพัฒนาตนเอง และที่สำคัญคือการนำความรู้มาพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดผล จะถือเป็นการสะท้อนผลการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) แต่ในการประเมินแต่ละพื้นที่ บริบท สถานศึกษาอาจจะมีการวัดและการประเมินผลที่ต่างกัน มีวิธีดูความสำเร็จที่ต่างกัน ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงาน อาจจะเหมือนกัน แต่ผลของความสำเร็จอาจจะแตกต่างกันออกไป โดยวิธีการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธี และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย เรื่องวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความรู้ แนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง คอยสอดส่อง ดูแล กำกับ ติดตาม ปิดโอกาสและป้องกันการกระทำที่จะเสี่ยงให้กระทำผิดทางวินัย ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หากมีกระทำที่ผิดต่อวินัยได้เกิดขึ้น ให้รีบแก้ไข และดูความเหมาะสมในการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าเป็นการทำความผิดวินัยร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง ให้ปฏิบัติตามระเบียบ ดังนั้นการแต่งตั้งคณะกรรมการลงโทษทางวินัย กรณีมีบุคลากรทำความผิดวินัย จึงให้เป็นกระบวนการสุดท้ายในการบริหารงานบุคคล

5. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลปรากฏดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร บริหารงานตามขอบข่ายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบกับผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับครูและบุคลากรที่จะทำการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิ์พทย์ ฉิมพาลี (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ

การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีกำลังเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ได้กำหนดขึ้น มีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย และยังได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรประจำ สังกัด ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีคุณธรรมดีมีวินัย ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

5.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล รู้แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เนื่องจากการบริหารงานบุคคลจะมีการรอบการปฏิบัติงานที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดไว้ ในการยึดเป็นแนวทาง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี จึงมีการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูหัมมัดมูฟตี ดือราแม (2560) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา พบว่า สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้านโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 มีนโยบาย

ในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลายๆกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย ได้มีการส่งเสริม และสนับสนุนทั้งในเรื่องงบประมาณ เวลา ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาตามความถนัด หรือความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานต่อไปได้ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวาริน วัฒนา (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุทาสหารมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุทาสหารม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

5.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน มีการวางแผนอัตราากำลังที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดอัตรากำลังตามความเหมาะสม ตามจำนวนนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา และความขาดแคลนครู ความจำเป็นของวิชาเอก โดยยึดหลักตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการปฐมนิเทศหรือเรียกประชุมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองกับทางโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ

5.3.2 ด้านการสรรหา ในการสรรหา คัดเลือกบุคคล ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาลนั้น มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคล จำเป็นต้องให้โอกาสและความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน

5.3.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตามความถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคลากรได้มีการเข้ารับการอบรม การพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปด้วย เนื่องจากบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

ให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพาณิชย์ (2564) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูบุคลากร มีการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดและระหว่างเปิดภาคเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในสถานศึกษา

5.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน ตำแหน่ง แต่ผู้บริหารอาจจะมีรูปแบบการประเมินที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท ตามความเหมาะสม มีการใช้วิธีการวัดการ ประเมินที่หลากหลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริง การสัมภาษณ์ การประเมินจากรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือ วัดจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำ ได้โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความ ยุติธรรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มอบหมาย ผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามการทำงาน โดยพิจารณาจากรายงานผลการ ประเมินผลตนเอง (Self-assessment) ประกอบ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และมี คณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบ การประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.5 ด้านวินัยและรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดไม่มีการกระทำที่เสี่ยงต่อ การผิดวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการให้ความรู้ แนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง คอยสอดส่อง ดูแล กำกับ ติดตาม ปิดโอกาสและป้องกันการกระทำที่จะเสี่ยงให้กระทำผิดทางวินัย และผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ด้านวินัยและ การรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ และจัดประชุม อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสังเกต ตรวจสอบ และดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิด วินัย หากมีการกระทำผิดเกิดขึ้นต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยทำตามขั้นตอนระเบียบทางวินัย ตลอดจนการอุทธรณ์ร้องทุกข์

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย

6.1.1 หน่วยงาน องค์กร หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำ ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาศักยภาพในหน่วยงานของตนได้

6.1.2 เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ยังมีประสบการณ์การบริหารยังไม่มาก ครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่มีการบริหารงานบุคคล ที่มีการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ การสรรหาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้วยวิธีการประเมินที่เหมาะสม และการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาสถานศึกษา หรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด และทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปริญญาณพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิดา เปี่ยมพิชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 7(1), 488-499. <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2144/1369>
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*, 21(2), 51-57. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247221/174623>
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มูห์หมัดมูฟตี ดือราเม. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วนิดา เหลนบก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรารุ่ง (ไสวราชบุรารูปถัมภ์) [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริน วัตรว. (2564). การบริหารงานบุคคล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [รายงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4314/1/20240229-R2R-Personnel.pdf>
- ศรัณญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 152-165. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251178/170384>
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.
- สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพานิช. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>