

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
The Personnel Administration under the office of
Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2**

อำนวย มีราคา¹ ชาญวิทย์ หนูนอุดม² ชื่นนภา ชูใจ³
Amnuai Meerakar, Chanwit. Mundom, Chuennapha Chuchai

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวนทั้งหมด 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ f-test เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนอัตราากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

Received: 2023-01-27 **Revised:** 2023-07-07 **Accepted:** 2023-07-07

¹คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต Faculty of Education Pitchayabundit College
Corresponding Author e-mail: Meerakar1973@gmail.com

² นักวิชาการอิสระ Independent Academician. e-mail: dr.chanwit.md@gmail.com

³ ครูโรงเรียนประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร Prachaniwet school
teacher Chatuchak District Office under Bangkok. e-mail : Chuennaphajap@gmail.com

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารงานบุคคล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Abstract

The objective of this research were to study and compare the personnel Administration of academic Administrators under the office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2. The population using in this research were 163 persons from the school administrators under he office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Area 2. The instruments using in the research were 3 parts questionnaires and the statistics using for data analysis include percentage, mean and standard deviation for study the general data of the population. The Inferential statistics included t-test and F-test for comparison the levels on Personnel management of school administrators under the office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Area 2 by dividing on gender, age education level and work experience. The results of findings were as follows : For overall of the Personnel Administration of Institutional Administrators under the office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2 was in high level and considering on each aspect, there were founded that the aspects on power rate planning, Positioning, Personnel recruitment and packing appointment were in the highest level and the rests were discipline, observances, punishment the appeal and dismissal and the aspects with the least level were the promotion and the performance of appraisal for development of teachers and educational personnel. For overall of comparison on the levels of Personnel Administration of academic Administrators under the office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2 by dividing on gender, age education level and work experience was founded that the difference on age was on statistical significant difference at 0.50 level. But, the aspects on gender, educational level, and work experience were not difference. The suggestions for guidelines on Personnel Administration of academic Administrators under the office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service

Area 2 were as follows : 1. The power rate planning and positioning should be on mission of the school, teachers and educational personnel and 2. The packing appointment for the and should be on appointment the committee for demonstration control, and working following up for the new and on perceiving knowledge and understanding on working for the received work.

Keywords: Personnel Administration; Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area office 2.

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการ ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น องค์กรสามารถจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะ เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งจะเป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับ ผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้และมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการซึ่งจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหารคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวมดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการบริหารงานบุคคลโดยเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ทั้งองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนล้วนอาศัยแนวคิดสมัยใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องการแสวงหาบุคคล รักษาไว้ และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด การบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นมาควบคู่กับสังคมและพัฒนาเป็นลำดับ ในระยะแรกอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือโดยสามัญสำนึก เช่น ระบบครอบครัว กลุ่มสนใจกลุ่มอาชีพ ต่อมาเมื่อสังคมเจริญขึ้นได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีระบบขึ้น (ประเวศน์ มหารัตน์ สุกุล, 2551)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการ บริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติ งานเพื่อตอบสนอง

ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการแต่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบ กับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหา และการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้น จากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศ บุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โครงสร้างการบริหาร 4 กลุ่มงาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 การดำเนินงานต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการตามสภาพและขนาดของโรงเรียน และจากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ขาดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรไม่พัฒนาเท่าที่ควรไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถได้ดี และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในการบริหารงานบุคลากรมีขีดจำกัด บางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนน้อย ในขณะที่งานต้องปฏิบัติเหมือนกันทุกโรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนโดยที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนไม่น้อยที่กระทำผิดกฎหมายและวินัยของข้าราชการครู เพราะความไม่รู้วินัยจนเป็นเหตุให้ถูกฟ้องร้องต่อศาล ทั้งศาลยุติธรรมและศาลปกครอง หรือต้องถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการต่อตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาเป็น อย่างมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน จำนวน 105 โรงเรียนโดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คนและครูผู้สอน จำนวน 1,369 คนจากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าได้บางโรงเรียนได้ประสบกับปัญหาขาดแคลนครู ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ภาระงานมาก มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน ในการอบรม พัฒนาครู และดำรงรักษาครู ครูต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายหลายอย่าง ด้านการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่เป็นในมาตรฐาน

เดียวกัน ยังไม่เป็นระบบ ขาดความโปร่งใส ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานบุคคล (ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวนทั้งหมด 105 คน (ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2565)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามประเด็นที่ตรงกับความเป็นจริงและความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ระดับปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ทั้ง 9 ด้าน จากแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 การบริหารงานบุคคลมี 20 ขอบข่ายซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลสรุปขอบข่ายงานดังกล่าวไว้ให้เหลือเป็นประเด็นสำคัญ 9 ด้าน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนนที่ได้ แบ่งตามเกณฑ์ช่วงคะแนนตามแนวคิดของ (BOOM,1968)

การแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับได้ดังนี้

การปฏิบัติระดับมาก คะแนน ร้อยละ 80 – 100 (ตั้งแต่ 4 คะแนนขึ้นไป)

การปฏิบัติระดับปานกลางคะแนน ร้อยละ 60 – 79 (3.00 – 3.99 คะแนน)

การปฏิบัติระดับน้อย คะแนน ร้อยละ 0 – 59 (น้อยกว่า 3.00 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะแนวทาง เกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถาม

3. กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. ร่างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านภาษา 3) ด้านระเบียบวิธีวิจัย

6. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าคุณคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นดังเกณฑ์การพิจารณาของ พิสนุ พงศ์ศรี (2549) ดังนี้

ให้คะแนน	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง ตรงตามวัตถุประสงค์

7. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามโดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยค่าดัชนีมีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่า ตั้งแต่ 0.67- 1.00

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยวิธีของ Cronbach (อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งต้องได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ไม่ต่ำกว่า 0.75

9. นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บ และรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์
2. ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถามตามวันและเวลาที่นัดหมาย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งได้จัดเตรียมไว้แล้วนำไปส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายไว้แล้ว เพื่อแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามการวิจัยรับแบบสอบถามที่ครบถ้วนแล้ว จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และขอรับกลับในวันเดียวกันด้วยตนเอง

4. เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่

1.1 จำนวน (N)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์และแสดงสรุปจำนวน เป็นประเด็นสำคัญเพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งเป็นลักษณะของข้อคำถามปลายเปิด

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 สถิติ t - test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปร

2.2 สถิติ F - test โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 75.24 และเป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 30 – 39 ปี จำนวน 27.62 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 79.05 และน้อยที่สุดคือปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52 และน้อยที่สุดต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ด้านการส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.46) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. การดูแล รวบรวมและรายงานข้อมูลครูต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับอัตรากำลัง จำนวนครูตามสาขา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ 5. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ทุกสามเดือนตามแบบประเมิน ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70)

ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11. การส่งย้ายและการส่งบรรจุแต่งตั้งครูแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 8. การให้ครูเสนอความ ประสงค์และเหตุผลที่จำเป็นในการขอย้ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56)

ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจในการวางแผนอัตรากำลังของ โรงเรียน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ควรมีการส่งวนอัตรากำลังข้าราชการ ครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามความ ต้องการของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกกการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ที่พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2. เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบและเสนอแนะประกอบการพิจารณาการประเมินวิทยฐานะ เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ควรจัดทำโครงการพัฒนาครู ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาในรูปแบบต่างเช่น การศึกษาต่อ การประชุม อบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น
3. มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการประชุมชี้แจงการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2

3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด มหาชน.
- พิสนุ พองศรี. (2549). วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”. กรุงเทพฯ: เทียมผาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. กลุ่มสารสนเทศ สพฐ. หนองบัวลำภู : ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนต. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.