

การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

DEVELOPMENT OF INDICATORS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 23

ศราวุธ สายตา^{1*}, พรเทพ เสถียรนพเก้า² และ วาโร เฟ็งสวัสดิ์²

Sarawut Saita^{1*}, Pornthep Steannoppakao² and Waro Phengsawat²

¹สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

¹Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

²Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: Email: Sarawut_saita@hotmail.com

รับบทความ 24 พฤษภาคม 2563 แก้ไขบทความ 18 สิงหาคม 2563 ตอรับบทความ 9 กันยายน 2563 เผยแพร่บทความ เมษายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.35-0.78 ความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย และ 116 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ 3) การพัฒนาบุคลากร จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 5) วินัยและการรักษาวินัย จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และ 6) การออกจากราชการ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 100.97 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 102 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.51 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 560.26 และน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง 0.40-0.77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to develop indicators of personnel administration in secondary schools and examine the consistency of the structure model of personnel administration indicators in secondary schools with the empirical data. The research was divided into two phases: Phase 1- Development of indicators of personnel administration in secondary schools through an analysis of document and related research, and Phase 2-Validation of the structural model of indicators of personnel administration in secondary schools through Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The data were collected from a sample of 400 administrators and teachers from secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 23 in the academic year 2019, selected through stratified random sampling. The research instrument was a set of 5-point scale questionnaires with a content validity between 0.60 and 1.00, the discriminative power between 0.36 and 0.78 and a reliability of 0.98. The statistics for analyzing the confirmed components was completed by using statistical software packages.

The results were as follows:

1. The indicators of personnel administration consisted of six key components with 25 subcomponents, and 116 indicators, including 20 indicators in workforce planning, 25 indicators in recruitment and appointment, 11 indicators in human resource development, 18 indicators in performance evaluation, 19 indicators in discipline and maintenance of discipline, and 23 indicators in retirement.

2. The structural model of indicators of personnel administration in secondary school had a consistency with the empirical data which could be observed from the statistical values as follows: Chi-square = 100.97, degree of freedom (df) = 102, $p = 0.51$, goodness-of-fit index (GFI) = 0.98, adjusted goodness-of-fit index (AGFI) = 0.94, root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.000, Critical N (CN) = 560.26, factor loading of 116 indicators = 0.40-0.77, with the statistical significance of 0.01 level.

Keywords: Indicators, Personnel Administration, Secondary Schools

บทนำ

การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้าเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนที่สำคัญในสถานศึกษา มีจุดประสงค์หลักของงานคือ การสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัย สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เช่น จัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดทำเอกสารแนะนำทางปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 44)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็น “นิติบุคคล” เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 1) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเองบนฐานข้อมูล และลักษณะพื้นฐานของโรงเรียนเอง (สุวิมล สุริยะ, 2556, หน้า 2)

การบริหารงานบุคคลเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญดังที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29) และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 83-90)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 46 แห่ง โดยเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 11 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 15 แห่ง และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 10 แห่ง นักเรียน จำนวน 41,823 คน ครู จำนวน 2,286 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, 2562, ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) การที่มีโรงเรียนและครูจำนวนมากทำให้มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ดังเช่น ประจักษ์ เกตุสุวรรณ (2552, หน้า 2) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ในภาพรวมสภาพการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากโดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 2) ในภาพรวมปัญหาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (2560, หน้า 14) ได้ทำการสำรวจการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ตามลำดับ โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีขอบข่ายของหน้าที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา แต่เนื่องมาจากปัญหาบริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน จึงทำให้การบริหารงานบุคคลไม่ครอบคลุมตามขอบข่าย

จากเหตุผลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมัศึกษามีการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ซึ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังกล่าวนี้ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน จึงเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการกำหนดตัวบ่งชี้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนและสอดคล้องในทางปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีคุณภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเอง ต่อผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาและการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อีกทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป

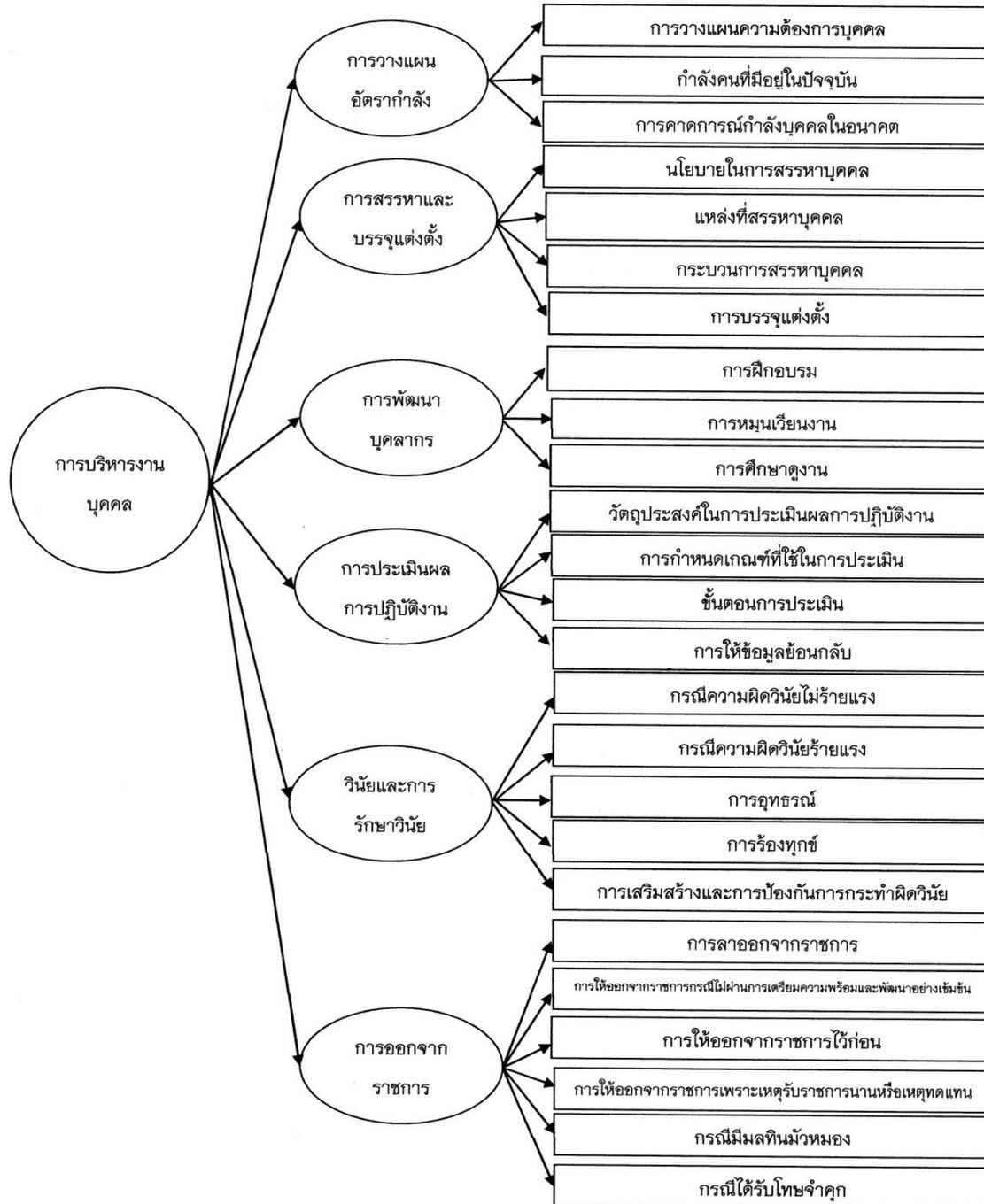
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบความคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) โดยแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 25 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคล

การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคล

1.2 พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลเชิงสมมติฐาน ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์สร้างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานตามกรอบแนวคิดของการวิจัยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,286 คน จาก 46 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562, หน้า 3)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 ใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 10 : 1 ตามแนวคิดของ Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) ซึ่งมีจำนวน 31 พารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามใน 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) เกี่ยวกับสถานะภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale

2.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ ภาษา ความเรียบร้อยและนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2.2.2.2 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ (สุวิมล ติรภานันท์, 2550, หน้า 194) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้เนื้อหาที่มุ่งวัด มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของงานวิจัยนี้ อยู่ระหว่าง 0.35-0.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์ จนได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics)

2.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit Index: GFI)

2.5.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-fit Index: AGFI)

2.5.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 เป็นเพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตำแหน่ง พบว่า พนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ครูอัตราจ้าง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ครูผู้ช่วย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ครู จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 ผู้บริหาร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
MRP	0.43**	0.68	0.62	0.09
MCA	0.42**(0.02)	0.75	0.80	0.06
PFM	0.43**(0.02)	0.70	0.60	0.08
RPL	0.47**	0.73	0.30	0.08
RSC	0.43**(0.02)	0.73	0.62	0.07
RPC	0.44**(0.02)	0.71	0.50	0.08
APM	0.36**(0.02)	0.57	0.56	0.10
TNG	0.45**	0.73	0.76	0.07
TNN	0.49**(0.02)	0.80	0.69	0.06
STT	0.41**(0.03)	0.46	0.32	0.20

ตาราง 1 (ต่อ)

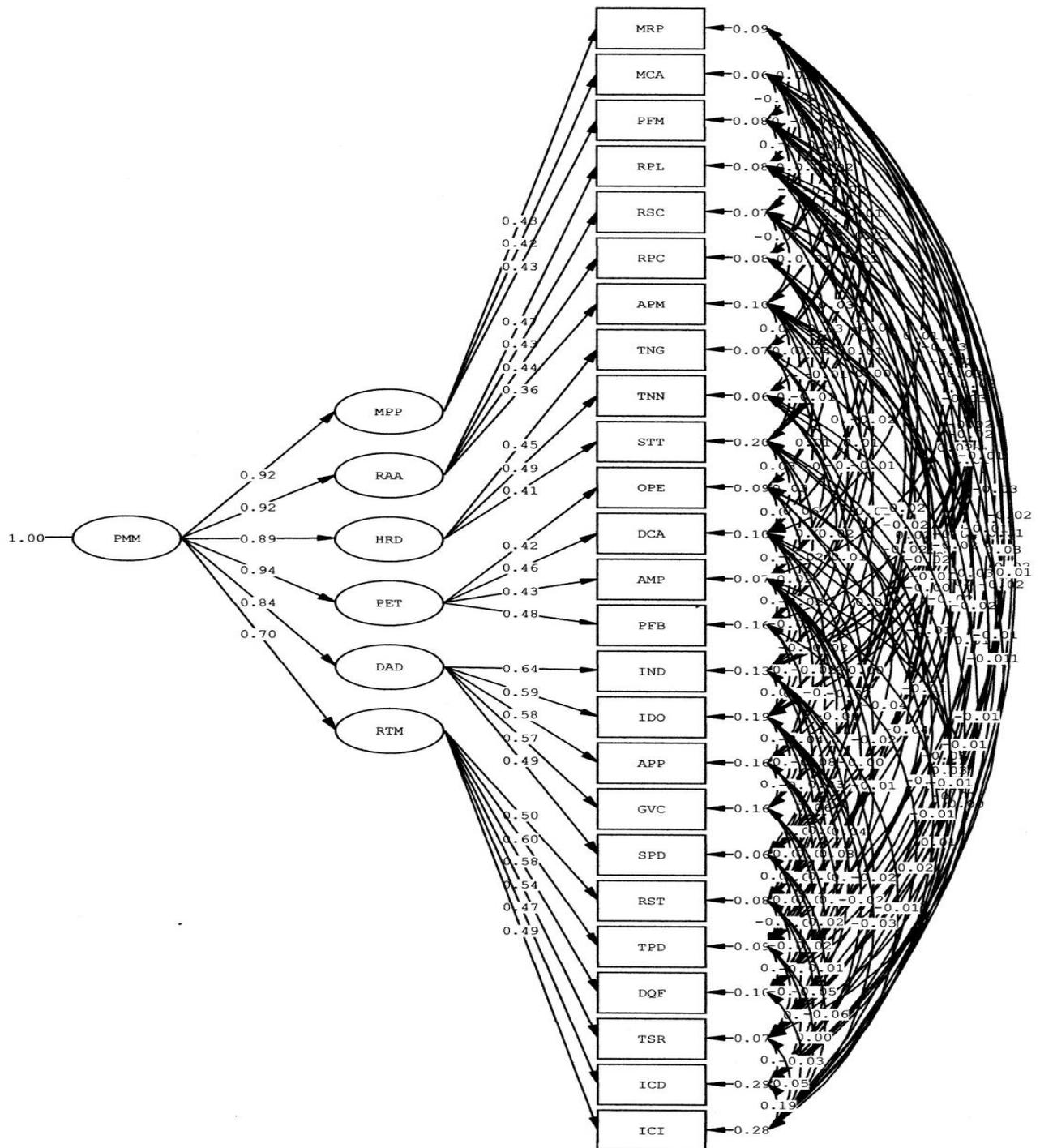
ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
OPE	0.42**	0.65	0.78	0.09
DCA	0.46**(0.02)	0.69	0.07	0.10
AMP	0.43**(0.02)	0.71	0.76	0.07
PFB	0.48**(0.03)	0.59	0.39	0.16
IND	0.64**	0.76	0.68	0.13
IDO	0.59**(0.03)	0.64	0.11	0.19
APP	0.58**(0.03)	0.67	-0.01	0.16
GVC	0.57**(0.03)	0.67	0.37	0.16
SPD	0.49**(0.03)	0.80	0.78	0.06
RST	0.50**	0.76	1.01	0.08
TPD	0.60**(0.04)	0.80	0.21	0.09
DQF	0.58**(0.04)	0.77	0.13	0.10
TSR	0.54**(0.04)	0.80	0.77	0.07
ICD	0.47**(0.04)	0.43	-0.15	0.29
ICI	0.49**(0.05)	0.46	-0.02	0.28
อันดับสอง				
MPP	0.92**(0.05)	0.85	-	-
RAA	0.92**(0.05)	0.85	-	-
HRD	0.89**(0.05)	0.80	-	-
PET	0.94**(0.05)	0.88	-	-
DAD	0.84**(0.05)	0.70	-	-
RTM	0.70**(0.05)	0.49	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi-Square = 100.97 df = 102 P-value = 0.51032 GFI = 0.98

AGFI = 0.94 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

จากตาราง 1 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพประกอบ 2



Chi-Square=100.97, df=102, P-value=0.51032, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 2 โมเดลการการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากตาราง 1 และภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 100.97 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 102 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.51032 ไม่มีนัยสำคัญ

จากตาราง 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.70-0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PET) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การวางแผนอัตรากำลัง (MPP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (RAA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การพัฒนาบุคลากร (HRD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 วินัยและการรักษาวินัย (DAD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และการออกจากราชการ (RTM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 25 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 116 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.31-0.77 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งได้ผลการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 116 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาบุคลากร จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ วินัยและการรักษาวินัย จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และการออกจากราชการ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต การวางแผนความต้องการกำลังคน และกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งมี จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 องค์ประกอบหลัก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ กระบวนการสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง แหล่งที่สรรหาบุคคล และนโยบายในการสรรหาบุคคล เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมี จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 องค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมี จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 องค์ประกอบหลัก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมี จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 องค์ประกอบหลัก ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และกรณีความผิดวินัยร้ายแรง เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมี จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 องค์ประกอบหลัก ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้ออกจากราชการกรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุก เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการออกจากราชการ ซึ่งมี จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 100.97 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 102 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 560.26 (Chi-square = 100.97, df = 102, ค่า P = 0.51, ค่า GFI = 0.98,

ค่า AGFI = 0.94, ค่า RMSEA = 0.000, CN = 560.26) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าระหว่าง 0.31-0.77 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้ สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารและครูเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี เจริญยศ (2555) สุเทพ ปาลสาร (2555) และ จารุภัทร บุญส่ง (2556) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 27-31) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) วินัยและการรักษาวินัย และ 6) การออกจากราชการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก จึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PET) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การวางแผนอัตรากำลัง (MPP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (RAA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การพัฒนาบุคลากร (HRD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 วินัยและการรักษาวินัย (DAD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และการออกจากราชการ (RTM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งสามารถทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง จุดบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม สำหรับผู้บังคับบัญชาทำให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากรเป็นข้อมูลในการพัฒนาและนำไปกำหนดคำตอบแทนให้เกิดความยุติธรรม

2.2 ตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 116 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading)

เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภูญญาวัฒน์, 2551) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมได้ดี ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำไปกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 116 ตัว ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การวางแผนความต้องการบุคคล 2) กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน 3) การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต

1.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) นโยบายในการสรรหาบุคคล 2) แหล่งที่สรรหาบุคคล 3) กระบวนการสรรหาบุคคล 4) การบรรจุแต่งตั้ง

1.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การหมุนเวียนงาน 3) การศึกษาดูงาน

1.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน 3) ขั้นตอนการประเมิน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.2.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ทัศนคติวินัยไม่ร้ายแรง 2) ทัศนคติวินัยร้ายแรง 3) การอุทธรณ์ 4) การร้องทุกข์ 5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.2.6 ด้านการออกจากราชการ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การลาออกจากราชการ 2) การให้ออกจากราชการกรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น 3) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน 4) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน 5) กรณีมีมลทินมัวหมอง 6) กรณีได้รับโทษจำคุก

1.3 กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 116 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผล โดยอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น

2.3 จากผลการศึกษานี้ พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการมีเหมาะสมน้อยมาก จึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากราชการของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. (เล่มที่ 124). ตอนที่ 24 ก หน้า 29 (16 พฤษภาคม).
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจักษ์ เกตุสุวรรณ. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปารวี เจริญยศ. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย. (2551). *การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษา สพม.เขต 23 ระยะ 5 ปี 2560-2564*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารงานโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2560). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญญาวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2550). *การใช้สถิติในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล สุริยะ. (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.