

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**
Personnel Administration of School Administrators
under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐกานต์ เดชบุญ¹ และ สมใจ สืบเสาะ²
Nattakarn Detboon¹ and Somjai Suebsor²
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand
Corresponding Author, E-mail: ¹zinentk@gmail.com

Retrieved 21-12-2022; Revised 22-06-2023; Accepted 08-08-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 301 คน ใช้วิธีคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาสามารถนำไปใช้วางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Abstract

The objectives of this research were (1) to explore the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to compare the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience and school size. This study employed a quantitative research methodology and used the personnel administration concepts as a conceptual framework. The scope of research was the schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size determination was according to Krejcie and Morgan's method. The 301 samples were school administrators and teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 of the academic year 2022 through simple random sampling. The research data were collected through questionnaires and analyzed with percentage, mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance, and pairwise comparison. The major findings were as follows:

1. On the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, it was at the high level.
2. On the comparison of the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience and school size aspect, it had significant differences at the statistical level of 0.05.

The knowledge from this research is beneficial for school administrators and educational agencies to plan and improve the personnel administration more efficiently.

Keywords: Personnel Administration; School Administrators; Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เท้าทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การปรับตัวและเรียนรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาให้คนเป็นคนที่มีความรู้ โดยจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2540)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ในภารกิจงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจ 1 ใน 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังสถานศึกษาและให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่มีอยู่ในสังกัดได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยอมสละผลงานในสถานศึกษาสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 118 โรงเรียน สภาพปัญหาในปัจจุบันพบว่า ครูผู้สอนจบวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน จำนวนครูไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่บรรลุผลตามที่กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ขนาดสถานศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดหลักในการบริหารงานบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารเรียกว่า “4 M's” ได้แก่ มนุษย์ (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งการจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุไปตามเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกร หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในสถานศึกษาให้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

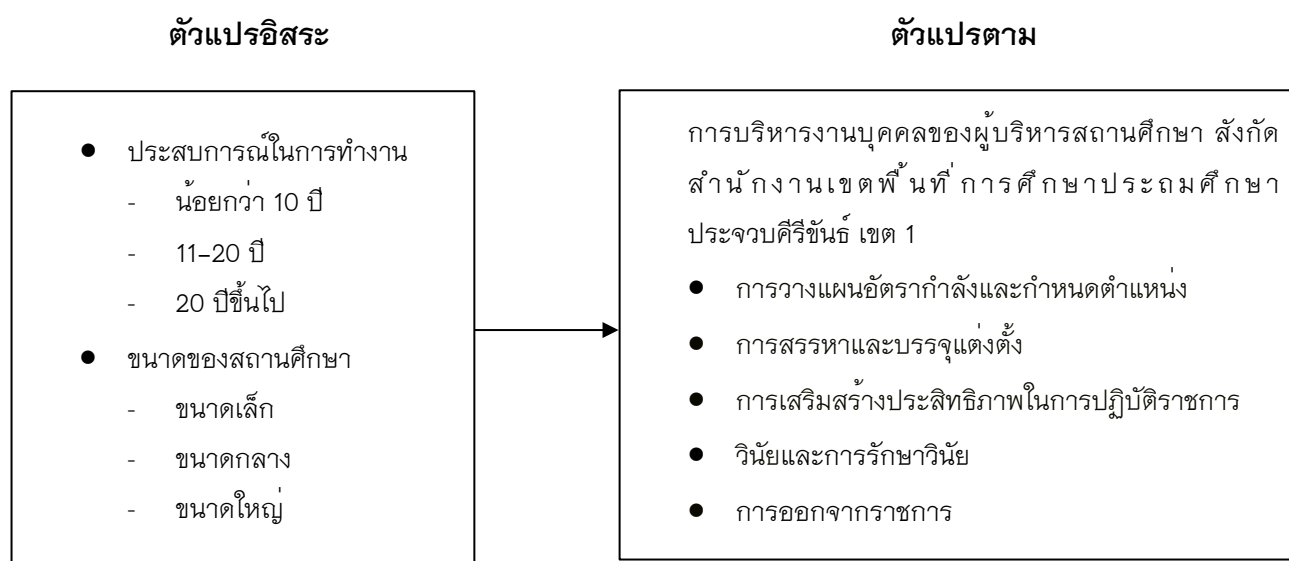
ชาญชัย พิมพ์คำ (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ 3 ประการ คือ ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้องค์กรหรือหน่วยงานใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยประสานความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการขององค์กรและความต้องการของสังคมเข้าด้วยกัน

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงาน มาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ทำงาน ด้วยแล้วนั้นองค์กรจะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่ จะช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ รู้จักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก็จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของการ บริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 118 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,378 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 301 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะ 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Index of Item-objective Congruence: IOC) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัยที่สร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) รวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ส่งผ่านระบบ E-office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตอบแบบสอบถาม

และได้คืน จำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย ด้านที่ 2 การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การบริหารงานบุคคล	ระดับความ คิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.40	0.50	มาก
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	4.43	0.63	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.57	0.43	มากที่สุด
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการออกจากราชการ	4.18	0.93	มาก
สรุปภาพรวม	4.43	0.46	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการ

สรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน		จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	5.29	0.01*	3.22	0.04*
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	9.82	0.00*	12.98	0.00*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.18	0.12	1.50	0.23
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	0.52	0.60	3.73	0.03*
5. ด้านการออกจากราชการ	28.05	0.00*	7.80	0.00*
สรุปภาพรวม	9.38	0.00*	3.44	0.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยังเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องเริ่มจากตัวบุคคลเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและเอาใจใส่บุคลากรทุกท่าน ทั้งด้านการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้รอบรู้ เท้าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการต่าง ๆ ผ่านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาจพบเจอปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่เท่ากัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิววรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ จะต้องดำเนินการตามระเบียบและกฎเกณฑ์เดียวกัน แต่ด้วยสถานศึกษาแต่ละขนาดมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป สถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้วยปริมาณงานที่เท่ากัน แต่บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาไม่เท่ากัน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องดำเนินงานมากกว่า อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จากนั้นจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน
2. การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาบุคลากรตามความต้องการ มีกระบวนการปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และเห็นความสำคัญของสิทธิในการยื่นคำร้องขอย้าย และดำเนินงานเกี่ยวกับคำร้องขอย้ายอย่างเป็นระบบ
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน
4. วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย จากนั้นรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. การออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นรายงานผลการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง

สรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดทำคู่มือตามภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบท และ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องของสิทธิในการยื่นคำร้องขอย้าย และจัดทำขั้นตอนในการดำเนินงานเกี่ยวกับคำร้องขอย้ายอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และเสนอคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ทราบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการด้วยความยุติธรรม และให้เป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ด้านการออกจากราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นรายงานผลการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชาญชัย พิมพ์คำ. (2558). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. (6 กรกฎาคม 2546). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 120. ตอนที่ 62 ก.
- วิภาดา สารมัย. (2562.) *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริรัตน์ มกรพุกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2540). *ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30 (3), 607–608.