

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2

Personnel Administration Performed by School Administrators
Srinarong Educational Network 2

พัฒน์กุล สุขสานต์¹, จันทรัตน์ ภคมาศ², สมหญิง จันทฤทธิ์³

Pattanagool Suksan¹, Juntharat Pakamas², Somying Chuntaruthai³

Corresponding Author E-mail: pattanagool5678@gmail.com

Received: 2021-07-29; Revised: 2021-08-26; Accepted: 2021-08-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 191 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Student in Master of Education degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the personnel administration performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2; and 2) To compare the personnel administration performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 as classified by work position, gender and educational level. This research methodology was a survey research. The population were school administrators, teachers and educational personnel of the schools in Srinarong Educational Network 2, totaling 304 persons by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and stratified random sampling, the researcher selected sample, totaling 191 persons. The research procedure consisted of 4 stages which were: (1) Examining documents, concepts, theories and studies related; (2) Constructing research instrument; (3) Collecting data; and (4) Analyzing collected data. The instrument used for collecting the data was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One -Way ANOVA. The major research findings were that;

1) The personnel administration was overall performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 at high level. After item analysis, it was found that each aspect of personnel administration was performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included staffing, evaluating personnel work performance, maintaining personnel, planning work force and personnel development; and 2) The comparison of personnel management that, as classified by gender and educational level, the opinions towards the personnel administration was overall performed by the school administrators in Srinarong Educational Network 2 overall and individual aspect was not different.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, Educational

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อสามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพ หรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการเช่นนี้จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดา แต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ใน 5 ด้าน คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา การปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู การปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และที่สำคัญยิ่ง คือ การปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 3 - 17)

ซึ่งจากการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแวดวงการศึกษามากมาย บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงานเพื่อสนองตอบต่อนโยบายและโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่กระแสการปรับลดกำลังคนของภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานมีขนาดเล็กลง แต่ให้งานมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนหรือสถานศึกษา ต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ มีครูไม่ครบชั้นเรียน ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ดังนั้น การบริหาร งานบุคลากร จึงเป็นงานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป ในทางการศึกษาโรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ มีเป้าหมายและมีภารกิจที่ชัดเจนในการให้บริการทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ การบริหารงานบุคลากรเป็นงานสำคัญด้านหนึ่งที่ต้องดำเนินการเช่นกัน งานดังกล่าวมีทั้งที่ดำเนินการจากหน่วยราชการขึ้นไป และมีบางขั้นตอนที่เป็นหน้าที่ของโรงเรียนต้องดำเนินการโดยตรง ดังนั้น คนหรือบุคลากร จึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานจะขาดมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยคน หรือบุคลากร ซึ่งจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรนั่นเอง ในวงการบริหารถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ การเงิน แม้จะบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่ได้มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตจะกระทำได้อย่างมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนอย่างมาก การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 9 - 18)

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีปัญหาหลายประการ และยังพบปัญหาว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในสถานศึกษาขาดการศึกษาคำนวณความต้องการ และภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการสอนก็เพิ่มขึ้น ขาดการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง ครูมีภาระงานมาก ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รอง ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง จากข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษา ศรินรงค์ 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

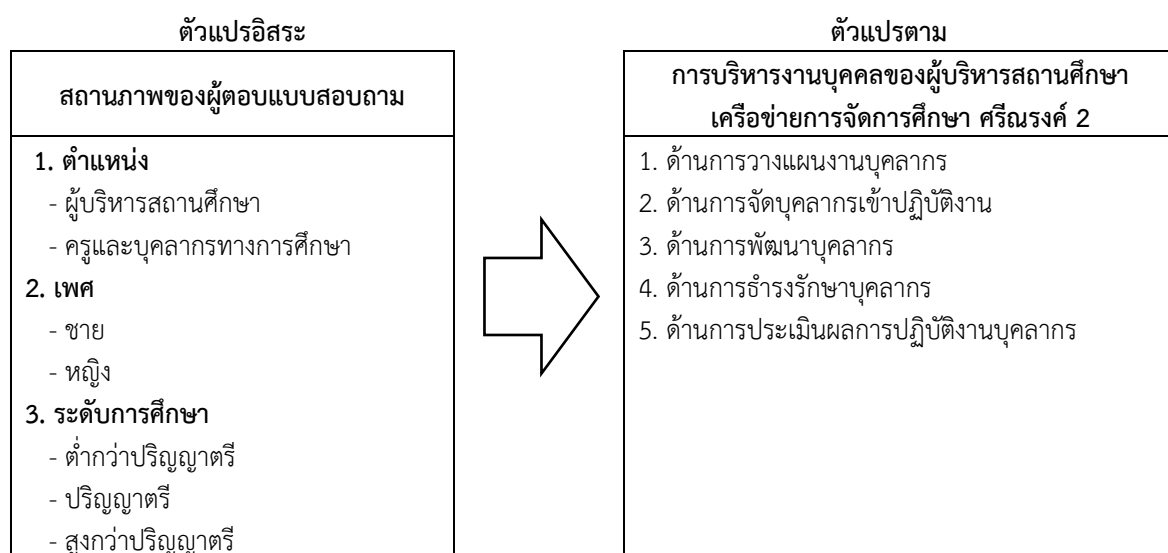
1. ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล แนวคิดความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของ อรรถพรณ พรสีมา (2557, หน้า 3 - 4) แนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของอรรถพรณ พรสีมา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรและงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์กร
 - 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ
 - 1.3 เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม
 - 1.4 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรเกิด ความเชื่อมั่นในตนเองด้วย
 - 1.5 เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
 - 1.6 เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 หลักการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) กำหนดงานในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามสมรรถนะของงาน (Job Competencies) ใน 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1.1 การวางแผนงานบุคลากร การวางแผนนับเป็นขั้นตอนแรกในการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงานโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการวางแผนจะต้องอาศัยประสบการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนมีความสำคัญ เพราะทำให้ลดความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประหยัดทำให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับต้น แผนที่ดีจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนนั้น
 - 2.1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับหน้าที่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นการจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากระบบการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่การงานตามตำแหน่ง วุฒิ และความสามารถของแต่ละคน
 - 2.1.3 การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้อำนาจบุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น
 - 2.1.4 การธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานในองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคล
 - 2.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น กรมวิชาการ (255, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำงานและในเวลาทำงาน

เสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ทำนั้นได้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นอันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวัง และจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามความคาดหวังหรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรากร เหล็กกล้า (2545, หน้า 86) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 อำเภอศรีนคร จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 15 โรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้างานบุคคลในโรงเรียน รวม 34 คน และกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 270 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 304 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานบุคคล จำนวน 32 คน ครูในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 จำนวน 159 คน ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 191 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เทียบตามจำนวนของประชากรของโรงเรียน เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทมาตรา
ประเมินค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา มี
ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา
ศรีนคร 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ลักษณะ
แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์
ทวีรัตน์, 2540) แปลความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งวิธีการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)
2. ศึกษาเอกสาร หนังสืออ่านประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับปรุง
แบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยโดยนำแบบสอบถามของ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม) (2556, หน้า
179 - 183) มาเป็นแนวทาง
3. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน โดยให้เนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาขอบข่ายที่จะศึกษาเกี่ยวกับการ
การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข
ให้ข้อเสนอแนะให้ถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------|--|
| 5.1 นางเบญจพร โสปัญญา | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านคูขาด |
| 5.2 นายศิวกร เจริญ | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแสนทาง |
| 5.3 นายสุนัน ผลรักษา | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกระสัง |

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด
และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์คุณภาพ
คือ 0.6 ขึ้นไป (วิญญา วิชาลาภณ์, 2533)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ
1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน
30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการประเมิน
ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ได้ค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

7. เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงทำการจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 อำเภอศรีณรงค์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 15 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลา 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 กลุ่มตัวอย่าง 191 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 191 ฉบับ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้ง 191 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาจัดกระทำดังนี้
 - 1.1 ลงรหัสหมายเลขแบบสอบถามแต่ละฉบับตามตัวแปรที่ศึกษา
 - 1.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วทั้งหมดดำเนินการคำนวณสถิติซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
 - 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูล ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (%) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง
 - 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในขอบข่ายงานบริหารบุคคล 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายข้อและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 163) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - 2.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ โดยหาค่าสถิติ t-Test และระดับการศึกษา โดยหาค่าสถิติ F-Test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยการบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมและจำแนกตามด้าน

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.20	0.64	มาก	4
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.26	0.58	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.19	0.68	มาก	5
4	ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	4.22	0.70	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.24	0.71	มาก	2
	รวม	4.22	0.66	มาก	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.20$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$)

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.24 4.19	0.55 0.52	0.525	.600
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.30 4.25	0.48 0.46	0.507	.613
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.23 4.18	0.60 0.58	0.477	.634
4	ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.26 4.21	0.61 0.60	0.389	.698
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.29 4.24	0.66 0.64	0.413	.680
	รวม	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	32 159	4.26 4.21	0.58 0.56	0.462	.699

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามเพศ

(n = 191)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1	ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ชาย	110	4.18	.611	-0.371	.711
		หญิง	81	4.21	.664		
2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ชาย	110	4.28	.604	0.565	.573
		หญิง	81	4.24	.611		
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ชาย	110	4.19	.625	0.049	.961
		หญิง	81	4.18	.630		
4	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ชาย	110	4.24	.664	0.674	.501
		หญิง	81	4.18	.670		
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ชาย	110	4.29	.576	0.944	.346
		หญิง	81	4.20	.636		
	รวม	ชาย	110	4.24	.616	0.372	.618
		หญิง	81	4.20	.642		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 191)

การบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	Between Groups	0.891	2	0.446	1.609	0.203
	Within Groups	52.085	188	0.277		
	Total	52.977	190			
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	Between Groups	0.533	2	0.266	1.226	0.296
	Within Groups	40.858	188	0.217		
	Total	41.391	190			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	Between Groups	1.503	2	0.752	2.245	0.109
	Within Groups	62.961	188	0.335		
	Total	64.465	190			

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

(n = 191)

การบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	Between Groups	2.038	2	1.019	2.852	0.060
	Within Groups	67.188	188	0.357		
	Total	69.226	190			
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	Between Groups	2.036	2	1.018	2.489	0.086
	Within Groups	76.900	188	0.409		
	Total	78.936	190			
รวม	Between Groups	1.269	2	0.634	2.309	0.102
	Within Groups	51.643	188	0.275		
	Total	52.912	190			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มีการบริหารงานบุคคลโดยพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะซึ่งเป็นความสามารถภายใน คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล เพื่อให้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Competency Approach) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (ประกอบกุลเกลี้ยง, 2556) เป็นเครื่องมือในการบริหาร การปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายสูงสุดคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน ภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความสามารถ (Equal pay for Equal work) “ให้ผลตอบแทนตามผลงาน” อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการที่สำคัญในส่วนของการวางแผนงานบุคลากร คือการเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ความก้าวหน้าของหน่วยงานขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระแสง ปกสุริ (วงษ์พันธุ์เสือ) (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการคัด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานหรือการเสาะหาให้ได้ตัวบุคคลที่ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โลงเนอร์ (Lindner, 2001, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าสหสัมพันธ์ตามความคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง County chair ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในเรื่องสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการจ้างงาน พบว่า สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าสหสัมพันธ์สูง โดยชี้วัดจากการพัฒนาและการบำรุงรักษา สภาพแวดล้อมที่ดี การบริหารการจ้างงาน และผลประโยชน์ความมั่นใจ ความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน การเลือก และการจ้างงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลรวมของสมรรถนะและคะแนนกิจกรรมมีนัยสำคัญที่ 0.71

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัด การศึกษา ศรียรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ มีกำลังใจและมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงาน ก็ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ธงชัย อยู่วงศ์อื่น (2554, หน้า 132) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา คือ มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยที่ ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการและมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ ต่อด้วยการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีผู้รับผิดชอบเป็นผู้จัดทำโครงการ โดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นแนวทางในการวางแผน ต่อด้วย การพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7 กิจกรรม คือ 1) ปฐมนิเทศ 2) ฝึกอบรม 3) ศึกษาดูงาน 4) สัมมนา 5) ศึกษาต่อ 6) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 7) เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการประเมินผลการพัฒนา โดยใช้วิธีการสังเกต พฤติกรรมของบุคลากร แล้วนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย การจัดการศึกษา ศรียรงค์ 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็น การทำให้จิตใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีความตั้งใจ สนใจ กระตือรือร้น และใส่ใจที่จะทำงานในหน้าที่ของตนที่ ได้รับมอบหมายและทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตั้งใจที่จะร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อรู้สึกยอมรับในผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทักดนัย เพชรเกร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษา พบว่า ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มี แนวปฏิบัติที่ดี ระดับบุคคล มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนเป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน อาชีพ ระดับกลุ่ม มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น และระดับองค์การ มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ผู้บริหารมี ความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรงค์ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพมากขึ้นเป็นที่พอใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของ เขา ก็จะส่งเสริมให้องค์การเจริญเติบโตด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอวีย์ (Ivey, 2002, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการทำงานจากการปฏิบัติงานและรายงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาทรัพยากรมนุษย์กับ ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) การจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษาและทักษะ 2) การศึกษาในระดับที่ เพิ่มขึ้นทำให้สมรรถนะในการทำงานสูง มีผลให้ค่าจ้างงานสูง 3) การประเมินการทำงานไม่มีผลแตกต่างระหว่างระดับ

การศึกษาเกี่ยวกับทักษะ อย่างไรก็ตามข่าวสารข้อมูลมีผลเฉพาะทางกับเทคนิคการทำงาน 4) องค์การรวบรวมวิธีประเมินการทำงาน
เพิ่มขึ้นในการพิจารณาการทำงาน 5) ลูกจ้างเชื่อว่าหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนก
ตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้
บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประชุม และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบ
โดยทั่วถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิฑิตยา ปทุมราชภู่ และจินณวัตร ปะโคทั้ง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง
สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 5 วัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นสภาพปัญหาการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีกระบวนการบริหารงานที่
เท่าเทียมกันของกลุ่มผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพรัตน์
ดาวเรือง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามตัวแปรเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2
จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกระดับการศึกษา
มีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของ ณัฐวิทย์ ทรัพย์ธนาศิริ (2558, บทคัดย่อ) เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมี
ส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่อการมีส่วนร่วมใน
การบริหารงานโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์
2 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรมีการวางแผนงาน กำหนดระยะเวลาและวิเคราะห์ประมวผล
การบริหารงานบุคคลให้ตรงกับความต้องการบุคลากรของทุกฝ่าย

1.1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ บุคลากรที่
จะเข้ามาดำรงตำแหน่งงานใหม่ มีการสอบคัดเลือกที่ชัดเจนโปร่งใส คณะกรรมการมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นกลาง
มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ในการสรรหาบุคลากรมาก่อน

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนจัดปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรผู้บรรจุใหม่ให้เข้าใจ
หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดกับสายงานที่เรียนมา

1.1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เป็นธรรม เพื่อสร้าง
ขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ได้เป็นแบบอย่าง

1.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรหลังจาก
ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อทบทวนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประชุม และมีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

1.2.2 ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารงานที่เท่าเทียมกันของกลุ่มผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพศชาย และเพศหญิง

1.2.3 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ ให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียณรงค์ 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเป็นการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าไว้

2.3 ควรเปรียบเทียบกับโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาอื่น ๆ ที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **ความคิดสร้างสรรค์หลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้การสอน การวัดผล ประเมินผล.**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ครูสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

_____. (2559). **“2559 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้การสอน” ในเอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้การสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิตติยา ปทุมราชภักดี และจินณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์**, 9(1), 17 - 25.

ณัฐวิทย์ ทรัพย์ธนาศิริ. (2558). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563, จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/5-03/article/view/190>

ศักดิ์ชัย เพชรเกษม. (2556). **การพัฒนาแบบการธำรงรักษามูลค่าครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 15(พิเศษ), 8 - 19.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธงชัย อยู่วงษ์อื่น. (2554). **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.** กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรากร เหล็กกล้า. (2544). **การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2556). **การบริหารบุคคลตามทฤษฎี Competency.** สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563, จาก <http://gotoknow.org/posts/29085>.

พระมหาสุเทพ สุเทศเมธี (ดีเยี่ยม). (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระแสง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. พุทธศาสนมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิญญา วิศาลภรณ์. (2553). การสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). รายงานผลการศึกษสถานภาพการผลิต และพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สกศ. อันดับที่ 16/2558.
- Ivey, Starla Lynn. (2002). *Workplace Competencies (SCANS) of Job as reported by human resource personnel*. Ed.D., University of Missouri - Columbia.
- Lindner, James R. (2001). *Competency Assessment and Human Resources Management Of Extension County Chairs*. Texas A&M University.