

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Confirmatory Factor Analysis of the Human Resource Management of School
Administrators under Primary Educational Service Area Offices in the Northeast

สุกัญญา พรมอารักษ์¹, วาโร เฟ็งสวัสดิ์², เอกลักษณ์ เพียสา³
Sukanya Phomarak¹, Waro Phengsawat², Akkaluck Pheasa³
Corresponding Author E-mail: p_ps666@msn.com

Received: 2024-12-03; Revised: 2025-01-09; Accepted: 2025-03-08

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 597 คน ปีการศึกษา 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

โมเดลการวัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 126.99$, $p\text{-value} = 1.00$, $df = 220$, $\chi^2/df = 0.57$, $GFI = 0.98$, $CFI = 1.00$ และ $RMSEA = 0.00$ องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.93 – 1.00 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, ผู้บริหารโรงเรียน, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

¹ ครู, โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์

¹ Teacher, Wat Bueng Lake School Under the Royal Patronage of His Majesty the King

² อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

³ อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

Abstract

This study analyzed the confirmatory factors of human resource management among school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area in Northeast Thailand. The sample consisted of 597 school administrators and teachers from the 2023 academic year. Data were collected using the Human Resource Management of School Administrators Questionnaire, with statistical analyses including reliability, discrimination power, and confirmatory factor analysis. The findings indicated that:

The measurement model for human resource management was consistent with the empirical data, as evidenced by goodness-of-fit indices: $\chi^2 = 126.99$, $p = 1.00$; $df = 220$; $\chi^2/df = 0.57$; $GFI = 0.98$; $CFI = 1.00$; $RMSEA = 0.00$. The model identified five key components of human resource management, with factor loadings ranging from 0.93 to 1.00 ($p < .01$).

Keywords: The Human resource management, Strategic Leadership Condition, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศไทยได้ดำเนินการภายใต้โมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่เป็นการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปด้วยนวัตกรรมสมัยใหม่ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐที่ต้องเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เจตนิพัทธ์ ชนะภัย, 2567) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการจัดการในทุกด้านเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งต่อองค์กรและต่อบุคคลากร ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการคัดสรรคนเข้าทำงานนั้นให้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทั้งศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจรรยาบรรณ การจัดการสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เข้าไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร (กัณณ์ศศิชา เนาวีเย็นผล, 2567)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรมนุษย์คือ ทู่น ซึ่งทุนมนุษย์จึงเป็นสมอของมนุษย์ที่มีความรับผิดชอบต่อการกิจด้วยประการทั้งปวงนั้นคือความสำเร็จ การตั้งอยู่ได้ทุกองค์กร มนุษย์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในปัจจุบันถือเป็นปรับเปลี่ยนสู่การสร้างสรรค์ยุคใหม่ ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพคน เป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (เกียรติ บุญโพ, 2562) องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลโดย เรวัต สมบูรณ์ (2566) ได้จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาทรัพยากรบุคคล 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 4) การรักษาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ศุจินธร วรรณุสาสน์ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ 3) วินัยและการรักษาวินัย และ 4) การออกจากงาน

จากความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการวัดชีวิตของพฤติกรรมดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบทฤษฎี (Theory Testing) ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยผลการศึกษาศึกษาสามารถเติมเต็มช่องว่างทางความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมดังกล่าวให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวางแผน กำหนดนโยบาย วิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการสรรหา คัดเลือกครูและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน อำนวยรักษาครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน

2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของศักยภาพบุคลากรในองค์กร ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวทางการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

3. การสรรหาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการวิธีการให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างถูกต้องและโปร่งใส

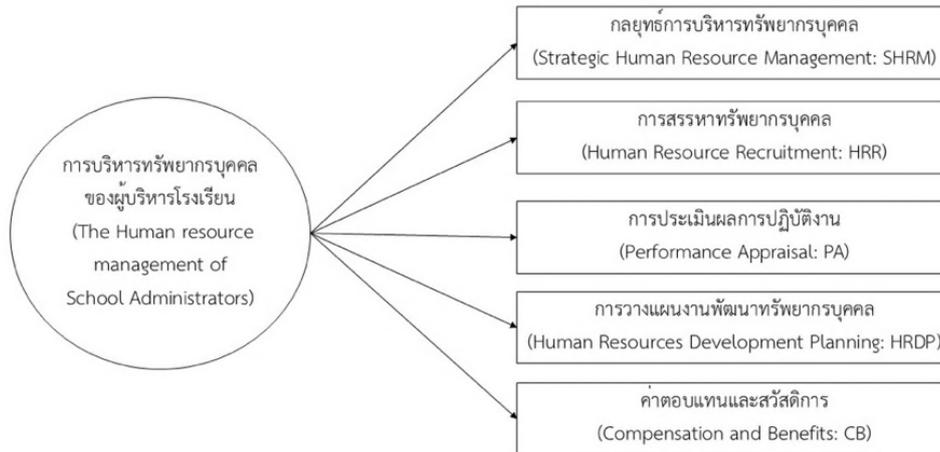
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของบุคลากร ผ่านกระบวนการสังเกต จดบันทึกข้อมูล ผลงานหรือรายงานการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานเพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่บุคลากรทำได้ โดยใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินผลที่มีมาตรฐานและเสร็จสิ้นมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบถึงผลการปฏิบัติงาน

5. การวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่ต้องการกับจำนวนที่สอดคล้องการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดทิศทางและวิเคราะห์ความต้องการของทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต คาดคะเนแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับหลังจากปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่ย้ายงานหรือลาออก จากสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มเติมที่บุคลากรได้รับเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ การชื่นชม ให้กำลังใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จาก 10 แหล่ง ได้แก่ ปวรวิศา บุญรอด (2559), สุชีลา นิระพล (2561), ลาวัลย์ เกติมา (2561), ชาตรี แดงนำ (2562), วุฒิภัทร มัธยม (2562), สิริกานต์ แก้วคงทอง (2563), สิริภัทธรณ์ ดวงคำ (2563), ชื่นหทัย สุริยโสภณพันธ์ุ, และปรีชา วิหคโคต (2565), สุภาพร แสงสมาน (2565) และเรวัต สมบูรณ์ (2566) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างเป็นโมเดลการวัดขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ที่มุ่งศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

- 1.1 แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
- 1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน ได้แก่

- 2.1 อาจารย์ในสถานบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
- 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน
- 2.4 ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ขึ้นไป จำนวน 1 คน

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์ มาจัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล (Coding) หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ (Categorization) และสร้างข้อสรุปชั่วคราวเพื่อกำหนดความหมาย องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ โดยเริ่มจากการถอดเทปเสียงสัมภาษณ์ แล้วทำการจัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล ซึ่งกำหนดจากคำสำคัญในคำถามที่ใช้สัมภาษณ์และรหัสข้อมูลที่ค้นพบหลังจากการจัดระเบียบข้อมูลแล้ว หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ และสร้างข้อสรุปชั่วคราวเพื่อกำหนดความหมาย องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

3.3 เขียนเชื่อมโยงข้อสรุปชั่วคราวและสรุปเป็นบทสรุปย่อ โดยข้อสรุปย่อนี้จะกำหนดเป็นความหมายและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

3.4 พิสูจน์ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบประกอบด้วย ด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Method Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเอกสารและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วพิจารณาความสอดคล้องกันของข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Data Triangulation) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันควบคู่กับการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.4 ครู เป็นผู้มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ขึ้นไป จำนวน 1 คน

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเป็นเพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .24 ขึ้นไป พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 - .91 โดยมีค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .97

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 129,065 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 12,098 คน และครู 116,967 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 285 คน และครู จำนวน 315 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Kline (2005) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำเป็นต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ สามารถจัดความไม่ลู่เข้า (Non-convergence: NC) และคำตอบที่ไม่เหมาะสมจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ (Power of Test) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

3. วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือและนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 285 คน และครู 315 คน ตอบแบบสอบถามผ่าน QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม และได้รับกลับคืนมาจำนวน 597 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.50 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พูลฟังก์ สุขสว่าง. 2557)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระเบียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 597 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.45 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 59.30 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 40.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.67

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

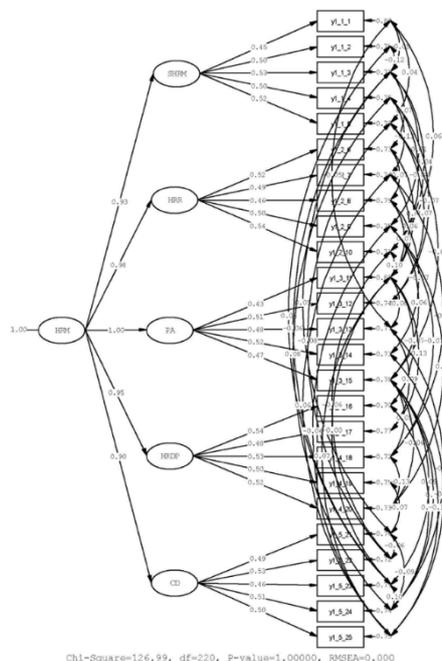
2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมพอดีของโมเดลองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีความเหมาะสมของโมเดลโดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 126.99 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 220

ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (x^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.57 ซึ่งมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (x^2/df) น้อยกว่า 2.00 ดังนั้น x^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับวัดระดับความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าสูงตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งค่าดัชนีรากกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากกำลังที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 องค์กรประกอบ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	แปลผล
Chi-Square-Sig (x^2)	> 0.05	126.99	ผ่านเกณฑ์
Chi-Square/Degree of Freedom (x^2/df)	< 2.00	0.57	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit (GFI)	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit (AGFI)	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ รองลงมามีค่าเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.93 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเหมือน (Construct Reliability) พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings: SFL) ของตัวบ่งชี้สูงกว่า 0.50 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด (Average Variance Extraction: AVE) มีค่าสูงกว่า 0.05 และความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าสูงกว่า 0.70 (Hair et al. 2014) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า SFL ระหว่าง 0.45 - 0.52 ค่า AVE = 0.251 และค่า CR = 0.625 ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล มีค่า SFL ระหว่าง 0.46 - 0.54 ค่า AVE = 0.253 และค่า CR = 0.628 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า SFL ระหว่าง 0.43 - 0.52 ค่า AVE = 0.233 และค่า CR = 0.602 ด้านการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีค่า SFL ระหว่าง 0.48 - 0.54 ค่า AVE = 0.265 และค่า CR = 0.642 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า SFL ระหว่าง 0.46 - 0.53 ค่า AVE = 0.249 และค่า CR = 0.623 แสดงว่าองค์ประกอบของโมเดลมีเพียงบางองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงเหมือนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
SHRM: ด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management)		0.625	0.251
Y1_1_1: ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของศักยภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.45**		
Y1_1_2: ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลต่อศักยภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.50**		
Y1_1_3: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวทางการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.53**		
Y1_1_4: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน	0.50**		
Y1_1_5: ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	0.52**		
HRR: ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Recruitment)		0.628	0.253
Y1_2_6: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ต้องการ	0.52**		
Y1_2_7: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครในตำแหน่งที่โรงเรียนต้องการ	0.49**		
Y1_2_8: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	0.46**		
Y1_2_9: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีวิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	0.50**		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
Y1_2_10: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างถูกต้องและโปร่งใส	0.54**		
PA: ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)		0.602	0.233
Y1_3_11: ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผ่านกระบวนการสังเกต จดบันทึกข้อมูล ผลงานหรือรายงานการปฏิบัติงาน	0.43**		
Y1_3_12: ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของครูและบุคลากรผ่านกระบวนการที่หลากหลาย	0.51**		
Y1_3_13: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานเพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้	0.48**		
Y1_3_14: ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบและเครื่องมือการประเมินผลที่มีมาตรฐาน	0.52**		
Y1_3_15: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสรุปผลการประเมินให้ครูและบุคลากรทราบถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตน	0.47**		
HRDP: ด้านการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development Planning)		0.642	0.265
Y1_4_16: ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรมีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล	0.54**		
Y1_4_17: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดทิศทางการคุณสมบัติทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในอนาคต	0.48**		
Y1_4_18: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการวิเคราะห์ความต้องการของทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต	0.53**		
Y1_4_19: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการคาดคะเนแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	0.50**		
Y1_4_20: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดจำนวนและสมรรถนะการทำงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	0.52**		
CB: ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)		0.623	0.249
Y1_5_21: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเงินเดือน	0.49**		
Y1_5_22: ผู้บริหารโรงเรียนมีการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพด้วยรางวัลหรือการตอบแทนอื่น ๆ	0.53**		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
Y1_5_23: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.46**		
Y1_5_24: ผู้บริหารโรงเรียนมีการชื่นชมให้กำลังใจกับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน	0.51**		
Y1_5_25: ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อตอบสนองการปฏิบัติงาน	0.50**		

**P < .01

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลการวัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน นอกจากนี้โมเดลการวัดยังมีความตรงเชิงเข้าสู่ซึ่งวัดจากความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเข้าใกล้ 0.70 ทุกองค์ประกอบแสดงว่าองค์ประกอบมีความเที่ยงสูง

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยเรียงลำดับตามความสำคัญ องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของครูและบุคลากร ผ่านกระบวนการสังเกต จัดบันทึกข้อมูล ผลงานหรือรายงานการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานเพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ครูและบุคลากรทำได้ โดยใช้รูปแบบเครื่องมือการประเมินผลที่มีมาตรฐานและเมื่อเสร็จสิ้นมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับ สายสุนีย์ จับโจร (2565) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินความสามารถเฉพาะงาน ทั้งการประเมินความก้าวหน้า ประเมินกระบวนการทำงาน ประเมินผลลัพธ์และประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงาน

รองลงมาคือองค์ประกอบด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแสวงหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการ กระบวนการให้ได้ครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส สอดคล้องกับ สรณศิริ กิตติยะพงษ์ (2566) กล่าวว่า การสรรหาทรัพยากรบุคคลเป็นวิธีการให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบุคคลที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายผู้บริหาร

ด้านการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรครูและบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะความต้องการกับจำนวนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดทิศทางและวิเคราะห์ความต้องการของทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต คาดคะเนแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อรรถพล เสือคำรน (2566) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลมาสนับสนุนเพื่อคาดคะเนแนวโน้มด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

โดยมุ่งเน้นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่อาศัยหลักเกณฑ์และเหตุผลในการแก้ปัญหา มีการระบุถึงความสำคัญ มีความชัดเจนและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

รองลงมาคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของศักยภาพครูและบุคลากรในโรงเรียนว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สร้างแนวทางการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สอดคล้องกับ หมอนแก้ว จิตตะลาด (2565) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและความต้องการจำเป็นขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง วิธีการเชิงรุกขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กำหนดเป็นแนวปฏิบัติอันส่งผลต่อองค์กรให้มีการเติบโตอย่างมั่นคงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

และองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับสิ่งที่ครูและบุคลากรได้รับหลังจากปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการรักษาครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ทำงานตามที่มีมุ่งหวังและอยู่กับโรงเรียนต่อไป โดยไม่ย้ายงานหรือลาออก จากสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มเติมที่ครูและบุคลากรได้รับเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ การชื่นชม ให้กำลังใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วิราพร จี๋สอน (2566) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสิ่งที่บุคลากรได้รับหลังจากปฏิบัติงาน ในลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของสมาชิก รวมถึงสามารถดึงดูดบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพบความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นได้ถูกจัดลำดับเรียงความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบไว้แล้ว การนำองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้อาจเลือกพิจารณาเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในระดับต้น ๆ หรือนำทุกองค์ประกอบไปใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรมหรือเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้

1.2 แบบวัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำไปใช้ในการสำรวจความสามารถในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสถาบันที่มีบริบทต่างออกไปเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบาย วิธีการและกระบวนการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการสรรหา คัดเลือกครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรรวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน อำนวยรักษาครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบทฤษฎี โดยมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพของโมเดลวัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นในอนาคตสามารถขยายขอบเขตไปสู่การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมนี้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ควรวิจัยกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อและอุปสรรคในการทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล (2567). การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 9(4): 365-379.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 21(1): 165-170.
- เจตนิพัทธ์ ชนะภัย (2567). ความท้าทายและข้อเสนอต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคใหม่. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 19(1): 300-311.
- ชื่นหทัย สุริยโสภานันท์, และปรีชา วิทโคโต. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 10(6): 2517-2529.
- ชาติรี แดงนำ. (2562). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีรศา บุญรอด. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง The Basics of Structural Equation Modeling. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 6(2): 136-145.
- เรวัต สมบูรณ์. (2566). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 12(2): 262-276.
- ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพบพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิราพร จีสอน. (2566). มิติองค์ประกอบองค์กรสุขภาวะของร้านสะดวกซื้อในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 6(3): 167-181.
- วุฒิกัทร มัธยม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 8(2): 303-316.
- ศุจินธร วรรณสาสน์. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3(1): 89-98.
- สรณ์สิริ กิตติยะพงษ์. (2566). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 10(1):, 149-156.
- สายสุนีย์ จีบใจ (2565). การพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ สำหรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. Journal of Modern Learning Development. 7(7): 330-340.
- สิริกานต์ แก้วทอง. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สิริลักษณ์ ดวงคำ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 18(2): 61-71.
- สุชีลา นีระพล. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*. 5(3): 131-143.
- สุภาพร แสงสมาน. (2565). อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 9(2): 246-259.
- หมอนแก้ว จิตตะลาด. (2565). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจพลังงานไฟฟ้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*. 5(2): 81-95.
- อรรถพล เสือคำรน. (2566). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*. 6(1): 217-228.
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications. ISBN: 978-1-4522-1744-4.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.