

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร
Personnel Management of Education under Phichit Provincial Office of the
Non-Formal and Informal Education

ทินกร พูลพุด¹ ลือชัย ชูนาคา² จิโรจ จิวแหยม³ เครือวัลย์ ยรรยงค์⁴
Tinagorn Poolput, Leachai Chunaka, Jiroj Jewyam, Khrueawan Yanyong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ตามความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร จากจำนวน 221 คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (5 Rating Scales) มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .989 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยหรือการทดสอบค่าที (t-test) การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test - One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.37) 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกอายุพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ยกเว้นด้านออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่ พบความแตกต่าง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารงานบุคคล; การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Received: 2024-07-19 Revised: 2024-08-11 Accepted: 2024-08-12

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: suntin1955@gmail.com

² นักวิชาการอิสระ. Independent Scholar. E-mail: Lchunaka@hotmail.com

³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. The Secondary Education Service Area Office Nakhonsawan. E-mail: jiroj.6644@gmail.com

⁴ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Master of Education Program in Educational Administration. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: ykhrueawan@gmail.com

Abstract

This research article's objectives were 1) to study the personnel management of the educational institutions, and 2) to compare the personnel management of the educational institutions at the Phichit Provincial Learning Promotion Office. It was a survey research based on the opinions of teachers and educational institutions. Especially, according to the appropriateness of the level of education and experience, from a sample group consisted of 221 teachers at the educational institutions in the Phichit Provincial Learning Promotion Office. Research tool was a 5-level rating scale questionnaire (5 Rating Scales). The consistency value (IOC) was between 0.60 - 1.00 and had a confidence value of .989. Statistical instruments used in the research included frequency values (Frequency), percentage values (Percentage), Mean ($\bar{X}$) Standard deviation (SD), Test of significance between means or t-test (t-test), One-way analysis of variance (F-test - One-way ANOVA).

The research results revealed the following. 1) The personnel administration overall was at a high level ($\bar{X}$ =4.37). 2) Comparison of personnel administration, according to teachers and education personnel's opinion classified by gender, showed the discipline and maintaining discipline. There were significant differences statistically at .05 when they were classified by age, overall and every aspect. Except for those leaving government service, the differences were statistically significant at .01, classified by overall educational level; no differences were found on each side. Classified by work experience, there were discipline and maintaining discipline at the statistically significant difference at the .05

Keywords: Personnel Management; Office of Learning Encouragement

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอุตสาหกรรม เพื่อให้ก้าวทันโลกในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 กำหนดให้รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 14-16) การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับการบริหาร "คน" ในองค์กร เพราะการดำเนินงานต่างๆ

ผู้บริหารกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จเนื่องจากการบริหารงานบุคคลนั้นมีการดำเนินงานในแต่ละงานโดยระบบ ซึ่งงานจะประสบความสำเร็จและโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้หรือไม่ นั่นส่วนสำคัญที่สุดคือการขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (จอมพงศ์ มงคลนิช, 2554: 187-188) ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นการวางระบบกระบวนการทำงานของคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้ทำงานให้ดีที่สุด มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตรเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษา โดยดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับฐานราก ซึ่งภารกิจหลักคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน จัดการศึกษานอกโรงเรียนและกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัด จำนวน 12 แห่ง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีนักศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4,914 คน บุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพิจิตร โดยบุคลากรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนัก สร้างเจตคติที่ดี ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและตรงกันให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

จากการติดตามผลการบริหารงานของสกร.จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 พบว่าสถานศึกษาไม่มีการจัดทำแผนด้านอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ไม่มีคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน บุคลากรบางส่วนมีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรบางส่วนยังขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานที่ต้องรักษาระเบียบวินัยได้ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ขาดแคลนครู กศน.ตำบล ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโยกย้าย และการลาออกจึงส่งผลต่อการบริหารงานของหน่วยงาน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สกร.จังหวัดพิจิตรเพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับเกณฑ์
2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตรตามความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร จากจำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ ของ Krejcie & Morgan, 1970 : 608 (อ้างถึงใน พิสนุ พงศรี, 2552: 108-109) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอำเภอเมืองพิจิตร อำเภอสามงาม อำเภอวังทรายพูน อำเภอโพธิ์ประทับช้าง อำเภอสามโก้ อำเภอตะพานหิน อำเภอปางศิลาทอง อำเภอโพทะเลอำเภอทับคล้อ อำเภอดงเจริญและอำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2565-2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านออกจากราชการ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยพบว่า มีค่าความสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .989

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือพร้อมกับสำเนาหนังสือจากมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ติดต่อกับทางสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาอีก 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของเครื่องมือ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่า Independent Sample t-test, F-test (One-way ANOVA) และเมื่อพบว่าค่าสถิติมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ LSD และคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดเกณฑ์การแปลผลช่วงค่าเฉลี่ย บุญชม ศรีสะอาด (2556: 102-103)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.14$) ปรากฏดังตาราง

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	4.14	0.62	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.30	0.64	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน	4.58	0.67	มากที่สุด

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.33	0.65	มาก
5. ด้านออกจากราชการ	4.44	0.68	มาก
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.58	มาก
รวม	4.37	0.54	มาก

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ สกร.จังหวัดพิจิตร และประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ และกำหนดตำแหน่ง ดังงานวิจัยของ สิวรรณ์ ไชยกุล (2562) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีโอกาสเลือกคนทำงาน สอดคล้องกับภารกิจ วัฒนธรรมองค์กร โดยได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์กรมีความพร้อมในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สกร.อำเภอ มีการจัดประสบการณ์ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ พรหมปัญญา (2563) ที่พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สกร.อำเภอ ให้ความสำคัญบุคคล เพราะหากครูเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้วส่งผลต่อผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Scott Edward (2001) พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดบทบาท หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคคลต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ด้านออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลโดยตรง ดังงานวิจัยของภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา มีการดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ตนรับผิดชอบทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสม ยุติธรรม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ดังงานวิจัยของ Ibrahim, 2009: 724-733, (อ้างถึงใน เวียงพิงค์ แสงอาจ, 2556: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในสถานศึกษา ความสำเร็จของนักเรียนความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานประเมินเชิงบวก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ดังงานวิจัยของ ธวิ สุขสมบุญ (2560) ที่พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานใน กศน. แตกต่างกัน และในขณะทำงานวิจัยของภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพิจิตร เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังงานวิจัยของณัฐวดี โชคสุทธิสวัสดิ์ (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร เมื่อวิเคราะห์รายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านออกจากราชการไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่แตกต่างกันแต่ละช่วงวัย ในทุกวันนี้ต่างก็หลายวัยที่ต้องทำงานร่วมกัน และด้วยช่วงอายุที่แตกต่างกันก็ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด การตัดสินใจ ความเชื่อ ประสบการณ์รวมทั้งวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพิจิตร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงานวินัยและการรักษาวินัยด้านออกจากราชการการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถนำผลการเปรียบเทียบไปกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยมีการจัดทำแผนการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคตอยู่ในระดับต่ำสุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทําวิจัยในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัด พิจิตร กับสังกัด สกร. จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีข้อมูลใหม่และแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยและศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สกร. จังหวัดพิจิตร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฑารัตน์ พรหมปัญญา. (2563). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- ณัฐวดี โชคสุทธิสวัสดิ์ (2560). การบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสนุ ฟองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย : การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม. กรุงเทพฯ: ด้านสหวิชาการพิมพ์

- ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2561). ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธวิธ สุขสมบุญ. (2560). การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สีวรรณ ไชยกุล (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร.(2566).รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิจิตร ประจำปีการศึกษา 2565. เอกสารโรเนียว.
- Scott, E. (2001). Northern California School Superintendents, Perceptions Regarding Conflicts with Board Members in the Area of Human Resource Administration. Doctoral Dissertation. University of La verne.

