การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

School personnel management in the Phra That Uppmung under Roi Et primary educational service area office 3

ปกรณ์เกียรติ กะอาจ
Pakornkiat Ka-art
กฤตยากร ลดาวัลย์
Kittayakorn Ladawan
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus
E–mail: Kruporl2538@gmail.com

(**Received**: August 23, 2023/ **Revised**: April 20, 2024/ **Accepted**: April 21, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) รวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง แบ่งเป็น 3 ตอน มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F- test

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง พบว่า ควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ถูกต้องชัดเจน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อสอบสวนความจริงและความยุติธรรม เพื่อป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา, พระธาตุอุปมุง

Abstract

This research article has objectives are 1) to study the personnel management in schools of Phra That Uppmung Educational Quality Development Group under the Roi Et Primary Educational Service Area 3 2) to compare the personnel management in schools of Phra That Uppmung Educational Quality Development Group under the Roi Et Primary Educational Service Area, classified by position, educational qualification, and work experience, and 3) to collect recommendations for the personnel management in schools of the Educational Quality Development Group, Phra That Uppmung. The target group consisted of 92 schools administrators and teachers. The research tool Was a questionnaire about the personnel management in schools of Phra That Uppmung Educational Quality Development Group, divided into 3 parts: there was a content validity between 0.67-1.00, and confidence for the entire issue was .98. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test and F- test.

The results showed that 1) the condition of personnel management in schools of the Educational Quality Development Group, Phra That Uppmung overall, was at a high level, sorted the aspect with the highest mean to the lowest: they were manpower and positioning, followed by recruitment and appointment, enhancing efficiency in the performance of government officials. The aspect with the lowest average was maintaining discipline and leaving government service. 2) opinion comparison of personnel towards the personnel management in schools of the Educational Quality Development Group, Phra That Uppmung, classified by position, educational qualification, and work experience, the difference was statistically significant at the .05 3) recommendations for personnel management in schools of the Phra That Uppmung Educational Quality Development Group found that there should be a manual and a clear personnel management structure chart for maximum efficiency in education management Government teachers and education personnel should always be able to develop themselves and be able to perform their duties in the school accurately and clearly. should appoint a committee to conduct investigations of truth and justice to prevent disciplinary offenses by government teachers and education personnel.

Keywords: Personnel Management, Phra That Uppmung, Educational Quality Development Group

1. บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติ บุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามี ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 3-17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร สถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โรงเรียนขนาดเล็กยังคงใช้งบประมาณและทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการทดสอบระดับชาติ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1-2)

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง มีภารกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง จำนวน 10 โรงเรียน โดยทั้ง 10 โรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่บริการ 3 ตำบลได้แก่ ตำบลโคกสูง ตำบลโพธิ์ศรีสว่าง และตำบลอุ่มเม่า อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด (สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2564) จากสภาพปัญหาในปัจจุบันของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมีสภาพอัตรากำลังที่เกณฑ์และมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนเนื่องจากการคิดเกณฑ์ อัตรากำลังของข้าราชการครูในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน ในสถานศึกษา ทำให้สภาพอัตรากำลังของ ข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไปทุกปี โดยสาเหตุสำคัญ

ของการเพิ่มและลดของจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเกิดจาก นโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง การขาดแคลนของสื่อการเรียนการสอน การขาดแคลนบุคลากร ค่านิยม ของผู้ปกครองที่ต้องการ ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นนำ ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนจากผลการเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดแคลนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาข้าราชการครูที่ได้รับการ บรรจุใหม่ส่วนมากเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา และข้าราชการ ครูที่จบตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ไม่ตรงกับความต้องการตามหลักสูตรแกนกลาง ทำให้นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กขาดโอกาสและความเท่าเทียมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562: 4)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ว่าการบริหารงานบุคคลในความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ให้มีมาตรฐานและ มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน, ครูผู้สอนจำนวน 72 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน จำนวน 10 โรงเรียน เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 92 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน, ครูผู้สอนจำนวน 72 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน จำนวน 10 โรงเรียน เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 92 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 4 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุปมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.5.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test (Independent Samples)

3.5.4 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) เมื่อ พบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธี ของเชฟเฟ่ (Sheaffe’)

3.5.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิเคราะห์ เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

4.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.29	0.67	1	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.75	2	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	0.60	3	มาก
4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.34	0.58	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.30**	**0.65**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.30, σ =0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (μ =4.29, σ =0.67) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (μ =4.27, σ =0.75) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (μ =4.30, σ =0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (μ =4.34, σ =0.58)

5.2 วิเคราะห์การเปรียบทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.079	2	1.040	5.195	.007*
	ภายในกลุ่ม	17.811	89	.200		
	รวม	**19.890**	**91**			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.000	2	1.000	5.790	.004*
	ภายในกลุ่ม	15.368	89	.173		
	รวม	**17.367**	**91**			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.531	2	1.766	12.169	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.913	89	.145		
	รวม	**16.445**	**91**			
4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.112	2	1.056	7.774	.001*
	ภายในกลุ่ม	12.091	89	.136		
	รวม	**14.203**	**91**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.256**	**2**	**1.128**	**10.537**	**.000***
	ภายในกลุ่ม	**9.529**	**89**	**.107**		
	รวม	**11.785**	**91**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.36	0.44	3.90	0.47	3.35	0.00*
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.43	0.40	3.89	0.45	3.72	0.00*
3.การเสริมสร้างระสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.38	0.38	3.89	0.48	4.21	0.00*
4. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.40	0.36	3.99	0.40	3.75	0.00*
รวมเฉลี่ย	**4.38**	**0.31**	**3.91**	**0.36**	**4.71**	**0.00***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.117	2	1.059	5.301	.007*
	ภายในกลุ่ม	17.773	89	.200		
	รวม	19.890	91			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.844	2	.922	5.285	.007*
	ภายในกลุ่ม	15.524	89	.174		
	รวม	17.367	91			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.591	2	1.795	12.430	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.854	89	.144		
	รวม	16.445	91			
4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.252	2	1.126	8.384	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.951	89	.134		
	รวม	14.203	91			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.391**	**2**	**1.196**	**11.326**	**.000***
	ภายในกลุ่ม	**9.394**	**89**	**.106**		
	รวม	**11.785**	**91**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 สถานศึกษา พบว่าควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ควรวางแผนอัตรากำลังควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โดยให้สถานศึกษามีครูครบชั้นครบตรงตามวิชาเอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา ควรเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงจัดสรรสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้อง ควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ถูกต้องชัดเจน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เพื่อป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. อภิปรายผล

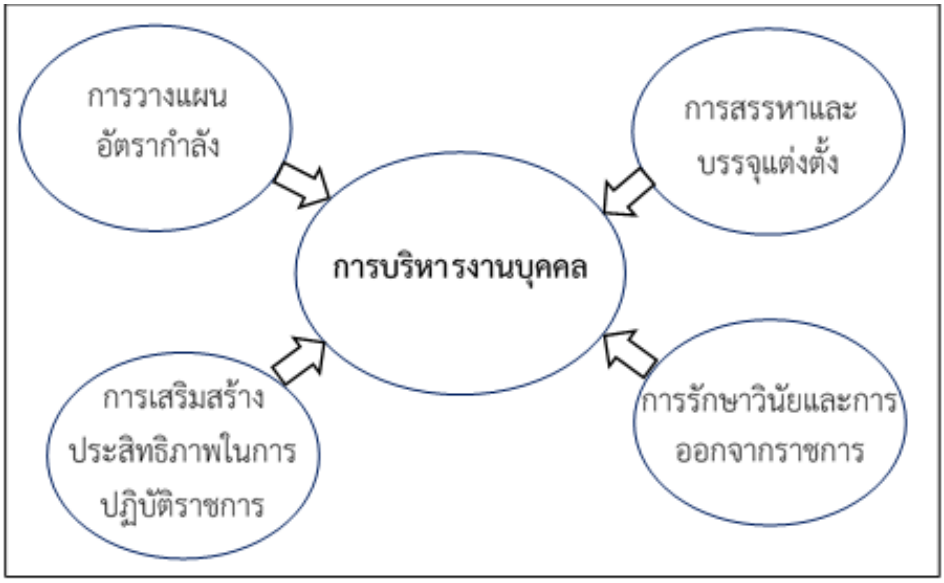
จากการสรุปผลผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญดังนี้

6.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หากผู้บริหารเข้าใจและใส่ ใจต่อธรรมชาติของบุคคล ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงานบุคคลก็ย่อมส่งผลให้ บุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพ สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ลดความ ขัดแย้ง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนส่งผลให้ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกและทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานได้จัดทำประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ และสอดรับกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าจะประสบผลสำเร็จได้ ที่สำคัญคือผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยการให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล รวมถึงประสบการณ์ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครูผู้สอน เพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูทุกคน โดยไม่มี การแบ่งเพศ แบ่งวิทยฐานะ ผู้บริหารบริหารงานภายใต้หลักความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พักตร์วิภา ทันอินทร อาจ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดใน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพี้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพี้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วินัยและการ ดำเนินการทางวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี 4 แนวทาง ดังภาพ



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างชัดเจน

2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

8.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ควรคำนึงถึงหลักการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างรอบด้าน อันได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ,การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ,การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร

2) หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรวางแผนการบริหารงานบุคคลร่วมกับสถานศึกษา เพื่อการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่สดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักเรียน

8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรเพิ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3” ให้มากขึ้น ครอบคลุมในเขตพื้นที่การศึกษา

2) ควรเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้นไป

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พักตร์วิภา ทันอินทรอาจ. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพี้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนครพนม.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้น. (2562). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2564). *รายงานประจำปี 2564*. สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ภาษาอังกฤษ

Employees under Roi Et Primary Educational Service Area 3. (2021). *Annual Report 2021*. Employees under Roi Et Primary Educational Service Area 3.

Ministry of Education. (2003). *National Education Act 1999 and its amendments.* (2nd edition) 2002. Bangkok: Ministry of Education.

Ministry of Education. (2008). *Basic Education Core Curriculum B.E. 2008*. Bangkok: Ministry of Education.

Office of the Basic Education Commission. (2019). *Guidelines for the implementation of participation Management of education*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Assembly of Thailand Limited.

Phra Seng Paphassaro (Wang Pan Suea). (2012). *Personnel administration in basic educational institutions at thePrimary Education Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1*. University Press Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Secretariat of the House of Representatives (2019). *The purpose and annotation of sections of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560.* Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.

Tan-intaraart P. (2011). Personnel management in educational institutions affiliated with the network. Nong Bo School Kan Lueang Kham Phi, Na Kae District, Nakhon Phanom Province Nakhon Phanom Educational Service Area Office District 1.*Thesis Master of Education Education Administration.* Nakhon Phanom University.

Wonganutaroj P. (1999). *Industrial Psychology*. Bangkok: The Center for Sueserm Bangkok.