

รายงานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น Personnel Management of the Educational Institution in Namphong District , KhonKaen Province

ปิยนุช พลชัยชัย¹
วิรัตน์ วัฒนเกษม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคคลจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร จำนวน 279 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจีซีและมอร์แกน (Krejcie&Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 63 คน ครูผู้สอน จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามการบริหารบุคคลของสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ independent samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ประจำหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

Abstract

This purpose of the research was 1) to study personnel management of the educational institution in Namphong district, KhonKaen province. 2) to compare personnel management of the educational institution in Namphong district, KhonKaen province as perceived by personnel that classified by the position and the size of educational institution. The sample was 63 the administrators of educational institution and 216 teachers, totaling 279 people by Krjcie&Morgan's method with stratified random sampling. The data was collected by questionnaires about personnel management of the educational institution in Namphong district, KhonKaen province with 5 rating scales. The IOC was 1.00 and the reliability was 0.94. The data analysis was used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One way ANOVA).

The result of the research revealed that,

1. The administrators of educational institution in Namphong district, KhonKaen province had personnel management as perceived personnel, the overall and each aspect were at the high level.

2. The personnel of educational institution in Namphong district, KhonKaen

province had personnel management as perceived personnel, the overall and each aspect were not different.

3. The personnel who worked in the different educational institution had the opinion towards personnel management as perceived personnel, the overall and each aspect were not different.

Keywords : Personnel Management

บทนำ

การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ และการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลและมีบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจและทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2540 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้อำนวยการด้านบุคลากร

โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติใน กิจกรรมที่เกี่ยวกับ บุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ธนกฤต ทานูรี, 2554 : 1)

เน้นการพัฒนาและบริหาร เป็น อันดับแรกโดยเริ่มจากผู้บริหารควรพัฒนา ตนเองโดยศึกษาเพิ่มเติมในสาขาการบริหาร การศึกษา และนำความรู้มาบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบตามแนวคิดการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาสร้างกลุ่มผู้นำที่เข้มแข็ง มีบุคคลเชื่อมโยงโครงสร้างของทีมเป็นอย่างดี และบรรลุสู่กลยุทธ์พัฒนาโครงสร้างของ ทีมงานคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการสอบ คัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคลผู้มีความสมบัติครบ ตามเกณฑ์ที่กำหนด คัดเลือกบุคคล สถานศึกษาค้นหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม กับตำแหน่งครูที่สถานศึกษาต้องการจาก สถาบันผลิตครูให้สนใจเข้าสมัครงานรักษา บุคคลที่ดีในสถานศึกษาไว้ให้คงอยู่ด้วยการ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้เกิด พฤติกรรม เกิดพลังงาน มีความสนใจที่จะ เลือกลง และกำหนดตัวเองให้มีพฤติกรรม นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเช่นการจัด บรรยากาศการทำงานแบบร่วมกันคิดการให้ ความยุติธรรมการจัดสวัสดิการประโยชน์ และบริการแก่บุคคล การให้โอกาสตาม เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พัฒนา บุคลากรของโรงเรียน (สมควร ทิพย์จันทร์, 2548)

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทาง ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยน การศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของ ไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นับเป็นครั้งแรกที่ นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็น พระราชบัญญัติ เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้ง สำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพ การศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทย โดยรวมให้สูงขึ้นในปัจจุบันการศึกษามี บทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับราก ฐานให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมี ความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะ เป็นกำลังหลักของชาติได้และมีส่วนร่วมใน การพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการ พัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรดังกล่าวจะต้อง ประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อ ต่อการพัฒนาประเทศการศึกษาเป็นปัจจัยที่ สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความ เจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนา ตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจาก วางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ต่างๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่า

ทันการเปลี่ยนแปลงรวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีเป้าหมายในการพัฒนาคนทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ ให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพราะคนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ คนหรือบุคคลมีชีวิตจิตวิญญาณแห่งความคิดอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติอย่างถูกต้องด้วยความมุ่งมั่นศรัทธา เสียสละรับผิดชอบต่อองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตลอดไป แต่อย่างไรก็ตามคนหรือบุคคลก็เป็นตัวปัญหาอุปสรรค สกัดกั้นความเจริญของงานขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ถ้าองค์กรนั้นได้คนที่ไร้คุณธรรม ไร้คุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความรับผิดชอบ ซึ่งในทุกระดับองค์กรทุกสังคมย่อมมีคนประเภทนี้ อยู่บ้างไม่มากนักน้อย ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่ลูกเสือในวโรกาสชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2512 ความว่า “ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้” จากพระราชดำรัสดังกล่าว เห็นได้ว่าสังคม

ประเทศชาตินั้นย่อมมีคนหลายประเภททั้งคนไม่ดี และคนดีที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละรับผิดชอบต่อบ้านเมือง เราต้องส่งเสริมให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการบ้านเมืองส่วนคนไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีคุณธรรม ขาดจริยธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ต้องไม่ให้มีโอกาสดำเนินการบริหารจัดการปกครองบ้านเมือง

สถานศึกษาในเขตอำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประชากรในเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์วัฒนธรรมท้องถิ่น และภาษาการพูดส่งผลให้การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ไม่สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เท่าที่ควร อุปสรรคสำคัญส่วนหนึ่งมาจากอาณาเขตที่กว้างใหญ่การคมนาคมติดต่อสื่อสารไม่สะดวกยากลำบากในการเดินทาง อีกทั้งผู้ปกครองบางส่วนใหญ่ต้องใช้แรงงาน บุตรหลานซึ่งอยู่ในวัยเรียนจะต้องประกอบอาชีพช่วยครอบครัวทำให้เด็กขาดโอกาสทางการศึกษา นอกจากนี้ปัญหาสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาคือปัญหาสารเสพติดที่มีอย่างแพร่หลายในชุมชน บทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในท้องถิ่น และผู้บริหารบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ จึงทำให้ขาดการมีส่วนร่วม อัตราการออกกลางคันของนักเรียนในบางพื้นที่ค่อนข้างสูงรวมถึงการให้บริการทางการศึกษาขาดประสิทธิภาพในบางพื้นที่โดยเฉพาะบุคคลของสถานศึกษาในบางพื้นที่โดยเฉพาะ

พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการได้มาของบุคคลไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษารวมทั้งการโยกย้ายของบุคคลส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้ในการจัดการและช่วยเหลือทางการศึกษาของท้องถิ่นมีน้อยและไม่เต็มศักยภาพรวมไปถึงการได้รับงบประมาณที่ล่าช้ามีเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมการประสานงานและประชาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับชุมชนยังขาดประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้นล้วนเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารทั้งสิ้น

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นหลักการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา ที่จะสร้างประสิทธิภาพของผู้เรียนย่อมจะเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษา แต่ในสภาพของความเป็นจริง โดยเฉพาะในยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ที่เน้นวัฒนธรรมมากกว่าคุณธรรม ก็ย่อมจะทำให้ผู้บริหารบุคคลของบางสถานศึกษาเปลี่ยนไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่ยึดวัตถุมากกว่าจิตใจ ย่อมจะเกิดการบกพร่องในหน้าที่ หรือเกิดปัญหาในการบริหารบุคคลของสถานศึกษาก่อให้เกิดผลกระทบแก่เด็กและเยาวชนในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้อย่าง

ต่อเนื่องครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องก็ย่อมได้รับผลกระทบเช่นกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ว่ามีสภาพและปัญหาทางด้านบริหารอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในแต่ละแห่งในอำเภอน้ำพองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของปัญหา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่นตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ

**2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่ม
ตัวอย่าง**

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน
เขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นจำนวน
1,014 คน

2.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน
เขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน
279 คนกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซีและ
มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และได้โดย
การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random
sampling) ตามตำแหน่งและขนาดของ
สถานศึกษา ดังนี้

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น

1.1) ผู้บริหาร จำนวน 63 คน

1.2) ครูผู้สอน จำนวน 216 คน

รวมจำนวน 279 คน

2) ขนาดของสถานศึกษาจำแนกเป็น

2.1) ขนาดเล็ก จำนวน 116 คน

2.2) ขนาดกลาง จำนวน 120 คน

2.3) ขนาดใหญ่ จำนวน 43 คน

รวมจำนวน 279 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็น

ของบุคลากร จำแนก ตามตำแหน่ง และ
ขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
3 ขนาด ประกอบด้วย

2.1) ขนาดเล็ก

2.2) ขนาดกลาง

2.3) ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหาร
บุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง
จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบแนวคิด การ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใน 5 ด้าน
ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
การกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5) ด้านการออกจากราชการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้เป็น
วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่
ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน
จำนวน 938 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,014 คน

ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่บุคลากรจำนวน 279 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43-46) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี มี 2 ตอน คือ

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของสถานศึกษา ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามของแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

4.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 10 คน เป็นครูโรงเรียนบ้านหินลาด
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มา
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
(Cronbach) ซึ่ง ค่า ความ เชื่ อ มั น ของ
แบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้น
ไป

4.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ได้แก่ ความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การ
ทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็น
ของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนมากอยู่ใน
ระดับมาก ด้านที่มีการบริหารบุคคลมากที่สุด
คือด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา
คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการ
บรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามลำดับ
ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลต่ำสุดคือ
ด้านการออกจากราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง
จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของบุคคล
จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ทั้งใน
ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง
จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันทั้ง
ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1.การบริหารงานบุคคล ผลการวิจัย
พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดย
ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง ผู้บริหาร
สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา บุคคลได้รับ
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความยุติธรรม
อย่างเสมอภาค การให้บุคคลมีส่วนร่วมในการ
บริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปราชญา
กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545) ได้
กล่าวว่าการบริหารคือกระบวนการมีการ
วางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการ
ควบคุม ซึ่งจะทำได้ทั้งงานดำเนินไปได้อย่าง
เรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วน
เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ”จาก

แนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2541, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับจินจา อินตะเสาร์ (2550) เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลมีการกำหนดแผนงานบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุมอบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคคลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคคลและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีงานที่ต้องปฏิบัติในสถานศึกษาหลายตำแหน่งรวมไปถึงบุคคลไม่ตรงตามความต้องการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคคลยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยและไม่ทั่วถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมและบุคคลไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพนมพร จันทรปัญญา และสมศักดิ์ ก้างยาง (บทคัดย่อ : 2557) เรื่องการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงานบุคคลจนวนบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสอนไม่ตรงวิชาเอก สำหรับการบริหารงานงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานในโรงเรียน อีกทั้งยังมีความล่าช้าในการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณอีกด้วย ส่วนในด้านการบริหารงานทั่วไปมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดเรียนบ่อยเนื่องจากต้องช่วยผู้ปกครองทำงานส่วนระเบียบวินัยและความประพฤติของนักเรียนนั้นนักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยดี

3. จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันปรากฏว่าทั้งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันนี้เน้นการบริหารบุคคลของสถานศึกษาอย่างจริงจัง สถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงานการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารการประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมส่งผลให้บุคคลในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญ แก้วเอี่ยม และวราพร พรหมแก้วพันธ์ (บทคัดย่อ : 2556) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

เปรียบเทียบตาม ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 2) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันและ 3) ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร คือครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคือการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอกด้านการพัฒนาบุคลากรคือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

1.1 สถานศึกษาในเขตอำเภอน้ำพอง ควรศึกษาผลการวิจัยนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรวางแผนการใช้บุคคลให้ตรงกับสายงานจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและผลงานทางวิชาการกำหนดหลักการ

พิจารณาการลงโทษอย่างชัดเจนกำหนดการ	คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่
จัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนและ	แตกต่างกัน
กำหนดให้ได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทน	2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้ง
จากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการ	ต่อไป
ปฏิบัติงานของทางราชการเนื่องจาก พบว่า	2.1 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเขต
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ	พื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จรูญี แก้วเอียนและวราพร พรหมแก้วพันธ์. 2556. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
มายนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา. 1913-1929.
- จันทร์จา อินต๊ะเสาร์. 2550. การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การ
ค้นคว้าแบบอิสระ. (การบริหารการศึกษา) จังหวัดเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. การบริหารงานบุคคล. หน้า 3. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช.
- ชนกฤต ทานบุรี. 2554. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่าย
บ่อหลวง อำเภอฮ่อม จังหวัดเชียงใหม่. หน้า 1. การค้นคว้าแบบอิสระ. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2545. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์. หน้า 12.
- พนมพร จันทระปัญญา และสมศักดิ์ ก้างยาง. 2557. การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 3. 2553. การบริหารงานบุคคล
- สมาน รังสิโยภักดิ์. 2541. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. หน้า 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช.
- สารสนเทศโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้ำพอง. 2557, 10 มิถุนายน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531. การบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการ
ครู. หน้า 41. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.