

## ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

### Effectiveness of Schools Personnel Management under Local Administrative Organization in the Sakon Nakhon Province

สงกรานต์ ตะโคตม<sup>1</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์<sup>2</sup> ดร.ประภัสร์ สุภาสอน<sup>3</sup>  
Songkran Takhodom<sup>1</sup>, Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn<sup>2</sup>, Dr. Prapat Supasom<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 200 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43 - .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของ สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ และ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup> Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program

Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสกลนคร

<sup>3</sup>Director Sakon Nakhon Province Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Educational Personnel

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สงกรานต์ ตะโคตม, pha101007@gmail.com

รับเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไข 1 พฤษภาคม 2563 ตอปรับ 9 พฤษภาคม 2563

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization (LAO) in Sakon Nakhon Province, as perceived by the sample of 200 school administrators and teachers, selected through non-proportional stratified random sampling, under the LAO in Sakon Nakhon Province in the 2019 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning the effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province with a reliability of 0.99 and a discriminative power between .43 and .86. The statistical analysis included percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by the method of Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and Scheffe's Pairwise Comparison of Means.

The findings were as follows:

1. The effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province, as a whole, was at a high level.
2. The effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province, classified by position and individual organization, as a whole and in each aspect, showed significant differences at a .01 level and .05 level respectively. In terms of work experience and type of school program provision, the results showed no difference.
3. The guidelines for upgrading personnel administration in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province comprised four aspects: 1) Manpower planning and position classification 2) In terms of recruitment and placement 3) in terms of human resources development for performing civil services 4) in terms of discipline and maintenance of discipline

**Keywords:** Effectiveness, personnel management

## ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ได้แก่ การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภายใต้วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, หน้า 1 – 6) การจัดการศึกษาของไทยเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยใช้ปัจจัยทางบริหาร 4Ms อันได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการบริหารจัดการ (management) บุคลากร ให้เกิดความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้ผลตามที่มุ่งหวังไว้ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดความสำเร็จแก่สถานศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู (ธารทิพย์ ไชยโวหาร และวรวิทย์ จินดาพล, 2560, หน้า 1036) การบริหารงานบุคลากรของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครปีการศึกษา 2562 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาลทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 22 แห่ง รับผิดชอบนักเรียนจำนวน 8,431 คน โดยแบ่งเป็น ระดับชั้นอนุบาลจำนวน 2,408 คน ระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 1,987 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 4,036 คน และมีผู้บริหารและครูสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำนวน 170 คน สังกัดเทศบาลนคร จำนวน 132 คน สังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 105 คน รวมทั้งหมด 407 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562) มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การบริหารงานล่าช้าในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และความล่าช้าในการบรรจุครูผู้ช่วยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่มีครูขอโอนย้าย ใช้เวลานาน ทำให้โรงเรียนขาดบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่สอนซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ขาดการวางแผนด้านบุคลากรในอนาคต การบริหารงานบุคคลในส่วนที่เป็นข้าราชการครูควรแยกต่างหากจากข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ครู (ดวงเนตร สาราวงศ์ และไชยันต์ รัชชกุล, 2557, หน้า 158 – 159)

ปัญหาที่กล่าวมาแล้วส่งต่อการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยจะเห็นได้จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 – 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๑) และมีสถานศึกษาหลายแห่งที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเกณฑ์ที่การประเมินของ สมศ. ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วศิน โภษิต (2558, หน้า 171 – 172) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจัดการศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระหว่างปีการศึกษา 2555 – 2558 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่คะแนนอยู่ในลำดับท้ายเกือบทุกระดับชั้นเมื่อเทียบกับสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ซึ่งความสำเร็จและปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและบุคคลที่นำเอานโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และอีกสองตัวแปรที่มีความสำคัญไม่แตกต่างกันนั่นก็คือ ครูและนักเรียน ถ้าเราบริหารจัดการเรื่องทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพก็ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานได้ เพราะคนคือปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่อความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากบุคคลากรได้รับการพัฒนาดูแลในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม (มาลี สุริยะ, 2554, หน้า 3) ก็จะทำให้การบริหารงานสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นไปด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

### คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหน่วยงานต้นสังกัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกัน
3. เพื่อหาแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำเนียงนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121 – 122) มี 20 งาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

#### ตัวแปรต้น

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. หน่วยงานต้นสังกัด
  - 2.1 เทศบาลตำบล
  - 2.2 เทศบาลนคร
  - 2.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี
4. ลักษณะการเปิดสอน
  - 4.1 ระดับอนุบาลอย่างเดียว
  - 4.2 ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียว
  - 4.3 ระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว

#### ตัวแปรตาม

- ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จำนวน 20 งาน ซึ่งจัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริงจำนวน 6 กลุ่ม ดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
  2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
  4. วินัยและการรักษาวินัย
  5. การออกจากราชการ
  6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล  
ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษา 22 แห่ง ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 407 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 251 คน จาก 22 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejeie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 198 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 172 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินค่า (Likert's 5 Rating scale) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ระหว่าง .43-.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 และผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 22 สถานศึกษา ในช่วงวันที่ 20 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 4. ค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples 5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) 6. วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

### สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้
  - 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความถูกต้อง 2) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 3) การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากร

ทางศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์ และ 4) การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร มีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม 2) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยมีประสิทธิภาพ 3) การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความถูกต้องและ 4) การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำเสนอ เป็นลายลักษณ์อักษร 5) การแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง 2) สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล การขอใหม่และ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและ 3) การกำหนดนโยบายให้บุคคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม 4) การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบมหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด 2) การพิจารณาย้ายหรือลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสและ 3) การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด 2) การให้อำนาจของผู้มีอำนาจในการกลางเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและ 3) การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอน และมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดเทศบาลนครและเทศบาลตำบลมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีกระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีกระบวนการที่เป็นไปตามขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ระเบียบขั้นตอนเช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พัฒนกุลเสื่อ) (2554, หน้า 98) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการจัดสรรตำแหน่งอยู่ในระดับมากและณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 73) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดทำวางแผนอัตราค่าจ้างและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ

จึงส่งผลให้ มีความคิดเห็นที่มากกว่าครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิชากร อาเจี่ยม (2559, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.2 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะสถานศึกษาที่สังกัดเทศบาลตำบลและเทศบาลนคร มีสถานที่ปฏิบัติราชการที่ไม่ไกลจากเทศบาลตำบลและเทศบาลนครที่ต้นสังกัดอยู่ มีโอกาสได้พบเห็นผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ทราบขั้นตอนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้พูดคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัดสามารถมองเห็นการปฏิบัติงานและสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 58 – 60) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน เพราะบุคลากรในสายผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลาจึงทำให้ไม่จำเป็นต้องได้รับการบรรจุแต่งตั้งมากนักน้อยกว่ากันเพียงใด หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร ก็จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ต้นสังกัดอยู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 193) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและ รายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละสถานศึกษาที่สังกัดเทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลที่เป็นแนวเดียวกัน กล่าวคือสถานศึกษาต้องเสนอเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัดก็จะเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เพื่อขอความเห็นชอบ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่เหมือนกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ลูติยา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า



ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง สร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษา พร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน หน่วยงานที่ควบคุมท้องถิ่นกระจายอำนาจในการสรรหาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มอบอำนาจให้ท้องถิ่นส่งมอบหรือทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัย ในการผลิตครู เพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาในสังกัด ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้ายให้รวดเร็วขึ้น สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดร่วมกันพัฒนา ก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ ตามมาตรฐานตำแหน่ง ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ อย่างเข้มข้น มีการติดตามผลเป็นระยะและมีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นธรรม ตรงไปตรงมา

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ครอบคลุมตามความต้องการ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรม การปฐมนิเทศ เป็นต้น โดยให้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพัฒนาทบทวนความรู้เป็นระยะ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามมีครูจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการอบรม/สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัยให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงควรมีการพัฒนางาน แก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ต้องทำความเข้าใจและชี้แจงให้ครูผู้สอน ในสถานศึกษาของตนเองให้เข้าใจการดำเนินงานบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และหน่วยงานระดับสูง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรศึกษา และทำการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล การวิจัยเชิงปฏิบัติการแสวงหา แนวทางการสร้างเครื่องมือหรือสื่อที่สามารถเพิ่มประสิทธิผลการบริหารบุคคลฯ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงาน การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครกับสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัย มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). สถิติข้อมูลสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2560. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์และ จินณวัตร ปะโคตัง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 9(1), 25.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทิชากร อัจเจียม. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 10(3), 70.
- ธารทิพย์ ไชยโวหารและวรวิทย์ จินดาพล. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขต น้ำพอง – กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. เอกสารการประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. 20 มีนาคม 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเล็ง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134

- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2562). หนังสือราชการเรื่อง ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดท้องถิ่น, 2 มิถุนายน 2562.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ  
นิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, (2559, 29 ธันวาคม). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).  
ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี. ตอนที่ 40 ก. หน้า 1. 6 เมษายน 2560.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร