

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

Effectiveness of School Personnel Administration Under the Offices of the Basic  
Education Commission in Sakon Nakhon Province

ภัควัฒน์ก พองพรหม<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์<sup>2</sup> ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร<sup>3</sup>

Pakkawat Pongprom<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Ploenpit Thummarat<sup>2</sup> Dr.Charinda Pimpabutr<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 372 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 124 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.40-0.98 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

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

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

<sup>3</sup>Vice Director of Sakon Nakhon Primary Educational Service Office 1

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ภัควัฒน์ก พองพรหม, gxgunzprotzy2018@gmail.com

รับเมื่อ 2 เมษายน 2563 แก้ไข 5 พฤษภาคม 2563 ตอรับ 9 พฤษภาคม 2563

3. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ด้วย

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the effectiveness of school personnel administration under the Offices of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province opinions of school administrations and teachers, classified by different work experience different position attained individual organization and type of school program. The samples consisted school administrations and teachers under the Offices of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province in the 2019 academic year. The samples were 372 including 124 school administrators and 248 teachers obtained through multi-stage random sampling. The research instrument included questionnaires and five point – rating scale questionnaire with discrimination 0.40 – 0.98 and reliability of 0.99. The statistics used for data analysis were mean, 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 the Offices of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province, opinions of school administrations and teachers as a whole, was at a high level.
2. The effectiveness of school personnel administration under the Offices of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province, opinions of school administrations and teachers, classified by position showed significant differences at .01 level. In terms of work experience and type of school program provision, the results showed no difference work experience and type of school program provision, the results showed no difference
3. The research also purposed the guideline for developing personnel administration in school in terms of manpower planning and position designation, and recruitment and appointment.

**Keywords:** Effectiveness, Personnel Administration

## ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนที่มี ความรู้ ความสามารถ ความคิด ความสำนึกที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบ ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 6) การศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อ ประโยชน์ให้องค์การดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย

ได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจะเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนความคิดความรู้สึก ความต้องการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบสภาพส่วนลึกของจิตใจที่ไม่อาจมองเห็นได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

### คำถามของการวิจัย

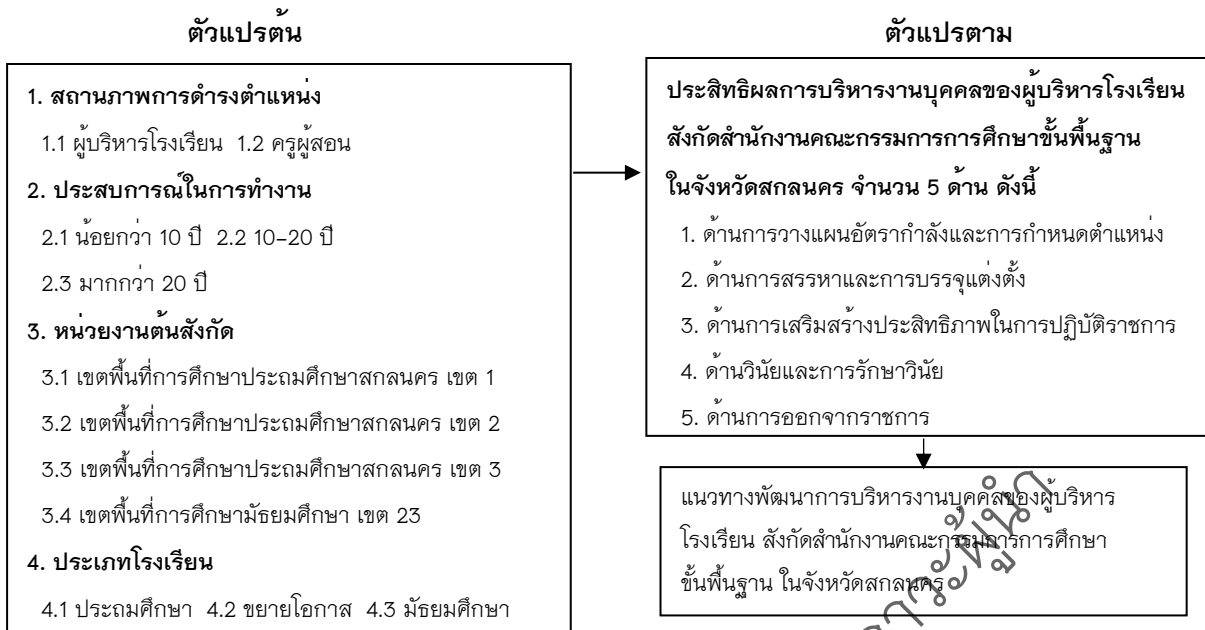
1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 - 74) ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน 20 ขอบข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 11,067 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 672 คน และครูผู้สอน จำนวน 10,345 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร จำนวน 11,067 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 372 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนผู้บริหารโรงเรียนต่อครูผู้สอนเป็น 1:2 จะได้ผู้บริหารโรงเรียน 124 คน และครูผู้สอน 248 คน จาก 124

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนเปิดที่สอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ(Check List)
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 372 ชุด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 372 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ใช้การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดย การทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe-Method).

### สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้
  - 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา และ 3) การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
  - 1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรม และ 3) การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ
  - 1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดและ 3) การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การรายงานการดำเนินการ

ทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น 2) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาและ 3) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด 2) การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ 3) การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัยโดย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มากกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มากกว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 2 ด้านคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา และด้านที่ 2) ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัศึกษามีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษาเกณฑ์ ระเบียบเกี่ยวกับการสรรหา รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก หรือตำแหน่งว่าง เสนอไปยังหน่วยงานต้นสังกัดจะได้จัดสรรบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็ว และให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษาและ 3) การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนครมีลักษณะของบริบทคล้าย ๆ กัน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของ จึงทำให้มองว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 139-140) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรมและ 3) การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติในบางเรื่องที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ เช่น การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ การรักษาราชการแทนเป็นต้น ส่วนอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 101-102) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่ง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดการประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดและ 3) การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนด เกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่กำหนด นโยบายมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้การอบรม สัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรแกนนำและจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้กับ โรงเรียน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องทำผลประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาดาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) (2557, หน้า 86) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการ รายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น 2) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การการศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาและ 3) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากมีการส่งเสริมให้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเข้ารับการอบรม และมีการประชุมชี้แจงในที่ประชุมผู้บริหารโรงเรียนอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ไปดำเนินการหามาตรการ ป้องกันอันเป็นเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย มีการ นิเทศ การกำกับติดตามจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนุช การุญ (2560, หน้า 135-136) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติงานของโรงเรียน และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการให้ ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด 2) การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ 3) การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนใน กรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญาทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละ โรงเรียนมีการดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้มีการดำเนินการ



ตามระเบียบข้อบังคับที่เหมือน ๆ กัน ทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ด้านการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของนิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 148) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย และกึ่งรักรออกจากราชการ จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่มากกว่าครูผู้สอน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิชากร อาจเอี่ยม (2559, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ กล่าวคือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เหมือนกัน มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่เป็นประจำต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 193) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา ในแต่ละสังกัด มีบริบทที่แตกต่างกัน มีลักษณะการบริหารงาน มีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน มีนโยบายในการจัดการศึกษา กล่าวคือจุดเน้น จุดเด่นของแต่ละสถานศึกษาที่ความ

แตกต่างกัน ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร มีสภาพปัญหา บริบท ตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน ความคล่องตัวในการบริหารงาน สังกัดโดยอยู่ใกล้สำนักงานการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางสอบถามความก้าวหน้าของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้พูดคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัดสามารถมองเห็นการปฏิบัติงานและสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามความเป็นจริง ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23 ความคิดเห็นใน 3 ด้านมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แต่เมื่อมองโดยภาพรวมทั้ง 4 สังกัดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจจะเนื่องด้วยแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระ ในการบริหารงานสถานศึกษา กล่าวคือนอกจากจะยึดแนวทางการบริหารงานตามกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารต้นสังกัดด้วยว่าเป็นเช่นไร จึงส่งผลให้มี ความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 58-60) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละสถานศึกษาได้บริหารงานบุคคลโดยการได้ยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับคล้าย ๆ กัน อีกทั้งแต่ละสถานศึกษาแต่ละต้นสังกัด มีขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลที่เป็นแนวเดียวกัน กล่าวคือ สถานศึกษาต้องเสนอเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทั่ง (2557, หน้า 17) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย จึงควรมีการพัฒนางาน แก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ไปพัฒนาเพื่อให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น ในเรื่อง การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจงาน ของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและประสิทธิผลของ หน่วยงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา และทำการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

## เอกสารอ้างอิง

ฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 9(1), 25.

ทิชากร อาจเอี่ยม. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 10(3), 70.

นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะวัฒน์ ศรีไสว. (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พระมหาถาวร กลุษาณเมธี (บุญสอน). (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พท.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

พรทิพย์ เอี่ยมมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์.

มณีนุช การุญ. (2560). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.