

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

ประพิม นภวงศ์ ณ ออยุธยา^{1*} โกวิท วัชรินทรางกูร¹ และ กิติวัชร ถ้วยงาม¹

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
* 610426021013@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 205 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

The Human Resource Management and Development Guidelines of Principals under Buriram Provincial Office of The Non – Formal and Informal Education

Prapim Noppawong Na Ayuttaya^{1,*}, Kovit Vajarintaragoon¹, and Kitiwat Thauyngam¹

¹Education Program in Educational Administration Faculty of Education

Buriram Rajabhat University

* 610426021013@bru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study human resource management of principals under Buriram provincial office of the non-formal and informal education, and 2) to compare teachers' perceptions of principals human resource management classified by work experiences and the schools' sizes. The samples in this research were 205 teachers selected by simple random sampling. The instruments used to collect data were questionnaires. The reliability was 0.988. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance (ANOVA). The research findings revealed that 1) the overall teachers' perceptions of principals human resource management were at a high level. 2) the teachers' perceptions of human resource management of principals classified by work experiences and schools' sizes as a whole and each aspect was not different.

Keywords: Servant Human Resource Management, Principal, the office of the non-formal and informal education

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) เวลา (Minutes) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร กล่าวคือ คนมีสถานะทางการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน จากใช้แรงไปสู่การใช้องค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานของการทำงาน ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระแสโลกาภิวัตน์ จึงเป็นไปในลักษณะของการลงทุนในคน เพราะบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์การที่มีสภาพเป็นทุน (Capital) ซึ่งในแต่ละคนมีสิ่งมีคุณค่าอยู่ใน ได้แก่ เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และสมรรถนะที่แฝงอยู่ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์การ (Recruitment and Selection) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนาน ๆ (Maintenance) และเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ (Development) (วนิดา อินทรเกษตร, 2558: 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการทำคนในองค์การสามารถปรับตัว และเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มากระทบองค์การ โดยใช้ทักษะ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม เป็นศิลปะการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะให้ได้ผลงานจากบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุด ทั้งปริมาณ และคุณภาพ (เพ่ง บัวหอม, 2550: 34) การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะสามารถนำพลังความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ในองค์การได้เต็มตามศักยภาพ (วรรณารัตน์ แสงมณี, 2556: 5)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ต้องมีการวางแผน มีทิศทางการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน และสามารถดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

รวมทั้งการดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มที่ ต้องศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เข้าใจอย่างถูกต้อง ถ่องแท้ และชัดเจนเพื่อดำเนินการต่าง ๆ มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และป้องกันข้อผิดพลาดเชิงกฎหมาย และการตัดสินใจของตนเอง จะต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้แนวคิด วัตถุประสงค์ ร่วมกันกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรทิพย์ เอี่ยมมาลา, 2558: 1)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนนอกระบบการศึกษา โดยมีภาระงาน ประกอบด้วย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง อันได้แก่ การพัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาสังคมและชุมชน การจัดการระบบการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมดังกล่าว จะต้องรับผิดชอบเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกภาระงานในพื้นที่ตำบล จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการประสานงาน บริหารกิจกรรม และทำธุรการ เพื่อตอบสนองงานในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรจึงนับเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งความรับผิดชอบที่หลากหลายนี้เอง ทำให้คุณภาพของงานไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีการ และแนวทางในการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมภารกิจ และมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องสภาพการดำเนินงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

3.2 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 433 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จำนวน 205 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542: 148-149) จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ตามขนาดของสถานศึกษาสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.988

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ถึงศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 23 อำเภอ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4.3 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t- test)

4.3.4 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 205)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	114	55.60
1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	91	44.40
รวม	205	100
2. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	12	05.90
2.2 ขนาดกลาง	63	30.70
2.3 ขนาดใหญ่	57	27.80
2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	73	35.60
รวม	205	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 205 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็น

ร้อยละ 44.40 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มากที่สุดได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

5.2 ระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการสรรหา	4.35	0.40	มาก	2
2. ด้านการพัฒนา	4.33	0.52	มาก	3
3. ด้านการรักษาไว้	4.62	0.52	มากที่สุด	1
4. ด้านการใช้ประโยชน์	4.17	0.34	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.37	0.38	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรักษาไว้ (= 4.62) รองลงมา คือ ด้านการสรรหา (= 4.35) ด้านการพัฒนา (= 4.33) และด้านการใช้ประโยชน์ (= 4.17) ตามลำดับ

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสรรหา	4.34	0.41	4.35	0.39	0.315	0.753
2. ด้านการพัฒนา	4.35	0.58	4.30	0.44	0.618	0.537
3. ด้านการรักษาไว้	4.64	0.57	4.60	0.42	0.579	0.563
4. ด้านการใช้ประโยชน์	4.20	0.35	4.14	0.33	1.372	0.172
รวมเฉลี่ย	4.38	0.43	4.35	0.32	0.635	0.526

จากตารางที่ 3 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาด ใหญ่พิเศษ		F	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสรรหา	4.18	0.29	4.36	0.41	4.37	0.44	4.36	0.38	0.735	0.532
2. ด้านการพัฒนา	4.24	0.37	4.37	0.62	4.31	0.58	4.32	0.39	0.310	0.818
3. ด้านการรักษาไว้	4.42	0.34	4.67	0.58	4.64	0.60	4.60	0.39	0.868	0.459
4. ด้านการใช้ประโยชน์	4.37	0.13	4.18	0.37	4.18	0.37	4.13	0.33	1.763	0.155
รวมเฉลี่ย	4.31	0.24	4.40	0.44	4.38	0.45	4.35	0.29	0.268	0.849

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรักษาไว้ รองลงมา คือ ด้านการสรรหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ประโยชน์

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ อภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรักษาไว้ รองลงมา คือ ด้านการสรรหา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการกิจเป็นทั้งศูนย์การเรียนรู้ และศูนย์ข้อมูลข่าวสารชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้ตระหนักดีว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมา นอกจากมีปัญหาในด้านระดับของหลักสูตรที่ถูกออกแบบมาไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้เรียนแล้ว ยังมีปัญหาในระดับขาดแคลนบุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ ศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2556: 146-147) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจ้างรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนามูลนิธิ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการให้ออกจากงาน สอดคล้องกับ จารุวรรณ นรพรม (2557: 119-125) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560: 95-98) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จากผล การศึกษาพบว่า ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน กำลังคน รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ต่างได้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการครูที่มีความรู้ ความสามารถ แสดง ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กรอย่างสูงสุด แต่บุคลากรครูต้องการสิ่งตอบแทนบนพื้นฐานความเป็น ธรรม และเสมอภาคกันทุกฝ่าย สอดคล้องกับ วนิดา เหลนปก (2560: 83-87) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษอุปถัมภ์) จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหาร ควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณา และสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ บุญธรรม (2557: 56-57) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงาน บุคคล สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน สวัสดิการ

7.2 จากเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก าระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 53-66) เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสรระ ภายใต้อำนาจระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับ คูเปอร์ (Cooper, 2001) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ มลรัฐนิวเจอร์ซี สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู มีการเพิ่มเงิน แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงาน โดยหวังว่าอาชีพของครูน่าจะมี ความมั่นคง ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการบริหารสอดคล้องกับ เฮนรี่ (Henry, 2004) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบ ของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคลากร ควรประกอบด้วยกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การ ปฏิบัติต่อเนื่องและการให้ข่าวสาร นอกจากนี้ ยังใช้หลักของการบริหารงานบุคคล อันประกอบด้วย หลักความสามารถ ความ เสมอภาค ความมั่นคง ความเป็นกลางปลอดภัยจากการเมือง การพัฒนา ความเหมาะสมยุติธรรม สวัสดิการ การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มนุษยสัมพันธ์ การศึกษาวิจัย และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนา อันจะส่งผลให้องค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ เค็ก อ่อนพุ่ม (2562: 151) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน เทคโนโลยี งบประมาณ นโยบาย ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก าระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้าน การใช้ประโยชน์จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเน้นระดมความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากร ตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลจะปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ การได้มีส่วนร่วมใน

กระบวนการบริหาร การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการช่วยเหลือสนับสนุนที่เหมาะสมกับภาระงาน จะช่วยให้บุคลากร
เต็มใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาก็จะเป็นไปตามเป้าหมาย

8.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ
การบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

8.2.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแนวทางในการบริหาร และ
เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2558). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เพ็ง บัวหอม. (2550). แนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วนิดา อินทรเกษม. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมระดับกลาง
รุ่นที่ 12. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรมเฉลิมพระเกียรติ.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณารถ แสงมณี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เท็กซ์แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์: สถาบัน
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศตปพร มีสุขศรี และ คณະ. (2556). ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอ
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cooper, W. A. (2001). *Study of the merit reward for teacher programs in honor*. Englewood cliff,
New Jersey: New Hampshire & Harding Township
- Henry, D. (2004). *A profile on personnel administrators of public school system in the state of
missouri*, Dissertation Abstract International, 40 (4), 118.