

บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ประวิทย์ ชันหาษา และ ละดา ดอนหงษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจัยบัณฑิต

ROLES OF PERSONNEL ADMINISTRATION AS PERCEIVED BY TEACHERS IN
SRIBUNRUANG DISTRICT SCHOOLS UNDER NONGBUALAMPHU PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Prawit Khanarsa and Lada Donhongsa

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: prawitk01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 226 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร การรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน

Abstract

The research was aimed to study and compare roles of personnel administration as perceived by teachers in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, classified by sex and work experience. The sample group, conducting by stratified sampling, consisted of 226 teachers in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1. The constructed 5-level

rating scale questionnaire with the reliability of 0.93 was used as a tool to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings found that: 1) In overall and each aspect, roles of personnel administration in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by teachers, were rated as high. 2) In overall, roles of personnel administration as perceived by teachers, different sexes, are different with a statistically significant .01, but different work experience are not different.

Keywords: Roles of personnel, administration, Perceived by teachers in the school.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสามารถแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่ง

จะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาวทำให้องค์การสามารถวางแผน ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันทำให้มีการปรับการใช้ กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้แนะการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สุนันทา เลานันท์ 2542 : 88-89) ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2539 : 1) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสีย ก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำถ้าบุคคลที่รับงานไป ขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถานศึกษาในอำเภอศรีบุญเรือง ยังอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู จึงเท่ากับว่าการบริหารงานของสถานศึกษายังไม่เป็นอิสระ อย่างแท้จริง ยังเป็นอำนาจของต้นสังกัดเช่นเดิม ก่อให้เกิด ความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการความเป็นอิสระในการบริหารงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไป ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน

โรงเรียนในอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการปรับ เปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ซึ่งข้าราชการครูในโรงเรียนดังกล่าวยอมได้ รับผิดชอบทางด้านนโยบายการบริหารจัดการแผนงานวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีเมื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ยอมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิด ปัญหาในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของข้าราชการครูเหล่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจ เกิดความล่าช้า และเสียขวัญ เสียกำลังใจ ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคล เพราะการที่หน่วยงานหรือองค์การจะดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับคนหรือบุคคลเป็นสำคัญ คือ บริหารคนเพื่อผลสำเร็จของงานนั่นเอง

จากเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน อำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดย จำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 559 คน (ข้อมูล 10 มิ.ย.62 สพป.หนองบัวลำภู เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างในธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้น จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check list) จำแนกตาม เพศ และประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ใน 5 ด้าน

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC แต่ละข้อระหว่าง 0.8 -1.0

4.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับตัวแทนที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาหาความเชื่อมั่นที่ยอมรับตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

5. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และไปปรับกลับภายใน 7-15 วัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

6.2 นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981: 195) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	00 -1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	มากที่สุด

6.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบ t-test แบบอิสระ (Independent)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยรองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่ต่ำสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งสองด้าน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1. บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ ไม่ว่าจะบริหารงาน ในทางราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์การนั้นทำงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับระบบหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลนั่นเอง เพราะฉะนั้น ปัญหาที่องค์การมักประสบความล้มเหลวกับการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพของบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานล้วนเป็นเพราะการบริหารงานขององค์การ หรือหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2551) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญใน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นพันธกิจสำคัญของการจัดการศึกษา และการบริหารงานบุคคล ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของคนในองค์การอย่างยิ่งบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหาร การศึกษาในหน้าที่ของการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของ การบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการเพื่อทำให้ส่งผลต่อ จุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ นันทนา จิตมุสิก (2546) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดระนอง พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด การประถมศึกษา จังหวัดระนอง โดยภาพรวม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรืองสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามเพศของ

ครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ครูที่ทำงานด้านบุคคลจะเป็นผู้ชายส่วนใหญ่แม้แต่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ยังเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (สพป.หนองบัวลำภู เขต 1,2562) จึงทำให้การรับรู้บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา เมืองเฟือก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอบหมายงานปฏิบัติ ครูผู้สอนไม่ว่าจะทำงานมากก็ปี ก็ ไม่เกี่ยวกับการรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร แต่ขึ้นกับความสามารถของผู้บริหารปฏิบัติให้เห็นมากกว่า จึงทำให้การบริหารงานบุคคลนี้ ขึ้นกับความสามารถในตัวของผู้บริหารที่ครูเห็นมากกว่าคุณสมบัติในตัวครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิระห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ระดับการรับรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ความ ต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน การวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการประเมินผลแผนงานบริหาร บุคคลอย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการพัฒนางานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา เมืองเผือก. (2555). *ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562*. หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *กรม. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *กรม. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ. (2548). *กรม. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *กรม. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2547). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่นการพิมพ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. อุบลราชธานี: อุบลกิจซอฟต์แวร์.