

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

Condition and Problem of Personnel Management of the School Administrators Under the Phichit Primary Education Service Area Office 2

ศรีแพร คุ่มสกุล¹ ชีรศักดิ์ อุบมยอจิชัย² ทศนะ ศรีปัดตา²

E-mail: b.boong2531@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 123 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research were 1) to study condition Problem and compare of personnel management of the school administrators under Phichit Primary Education Service Area Office 2 2) to compare condition and problem of personnel management of the school administrators under Phichit Primary Education Service Area Office2 classified by work experience and school size. The population of this research was 123 school administrators under Phichit Primary Education Service Area office 2. The purposive sampling method was applied for the sample group. The instrument used in this study was the questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation and analysis of variance (one-way ANOVA).

The findings of condition of personnel management of the school administrators under the Phichit Primary Education Service Area Office 2 were found at highest level. Operations on force rates had the highest average overall. Problems of personnel management of school administrators were found at low level overall. The highest average is operations on force rates. To compare condition and problem of personnel management of school administrators classified by work experience and school size revealed that all aspect were not different.

Keyword: the administration, personnel management, personnel management of the school administrator

ความเป็นมาของปัญหา

การจัดศึกษานับได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยความสำคัญของการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้ เป็นทั้งกระบวนการ และเป็นทั้งเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ถือเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการสร้างภูมิปัญญาให้กับสังคม (พงศธร พรหมเทศ, 2550: 1) ทั้งนี้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

การที่จะให้จัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น จะต้องกำหนดแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็น คนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดชีวิต นอกจากนี้ ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) อันเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศยังได้กำหนดแนวทางที่สำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการดำเนินงานตามแผนดังกล่าวนี้ ก็จะต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ตามจุดมุ่งหมายของหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้น เพื่อให้การบริหารราชการสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้การบริหารราชการต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับอย่างชัดเจน หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (กิตติวัฒน์ รัตนดิถ ญ ภูเก็ต, 2553: 431) ฉะนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์การจะทำให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารได้ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษามากยิ่งขึ้น มีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ มีการกระจายอำนาจลงไปยังส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทำให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่มีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปได้มีกรอบและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารบุคคล นั้น มีการกำหนดกรอบและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้นอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน การลาทุกประเภท การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู การงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และรวมถึงด้านจิตใจ อารมณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่างๆ แตกต่างกันไป

อย่างไรก็ดี ตามรายงานผลการดำเนินงานแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนพบว่า มีปัญหาทางด้านบุคลากร ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ 2) ครูปฏิบัติการสอนไม่ตรงตามวุฒิ วิชาเอก 3) ครูมีภาระงานมาก 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ และจากปัญหาดังกล่าวกลายเป็นสาเหตุทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษาต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, 2563) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำผลข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในระยะสั้นและระยะยาว อันจะเกิดประโยชน์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย
การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 123 คน โดยกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
 - 3.2 สอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ดังนี้ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้าง จำนวน 5 ข้อ, 2) การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 4 ข้อ, 3) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ, 4) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน 3 ข้อ, 5) การลาทุกประเภท จำนวน 5 ข้อ, 6) การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ 7) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 4 ข้อ และ 8) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู จำนวน 4 ข้อ
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
 - 4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
 - 4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 4.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 - 4.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 4.5 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม
 - 4.6 นำผลตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยใช้สูตรค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00
 - 4.7 นำเสนอแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95
 - 4.8 ปรับปรุงประเด็นคำถามตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำเสนอให้ปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการวิจัย
 - 4.9 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 4.1 นำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
- 4.2 รวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list)
- 5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

1.2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน ระดับของสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 123)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง	3.74	1.13	มาก
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.71	1.35	มาก
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.64	1.45	มาก
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.64	1.37	มาก
5	การลาทุกประเภท	3.55	1.43	มาก
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.49	1.32	ปานกลาง
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.58	1.39	มาก
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	3.55	1.39	มาก
รวม		3.62	1.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการ

ดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ($\bar{X} = 3.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน ระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 123)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.80	1.28	ปานกลาง
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.54	1.30	ปานกลาง
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.43	1.30	น้อย
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.43	1.26	น้อย
5	การลาทุกประเภท	2.26	1.33	น้อย
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.36	1.27	น้อย
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.35	1.25	น้อย
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.40	1.31	น้อย
รวม		2.45	1.19	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมาคือด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ($\bar{X} = 2.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการลาทุกประเภท ($\bar{X} = 2.26$)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	ประชากร						F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 - 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	3.58	1.18	3.63	1.32	3.92	0.98	1.26	0.29	-
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.34	1.40	3.51	1.57	4.07	1.12	3.97*	0.02	3 > 1
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.36	1.51	3.29	1.57	4.02	1.26	3.65	0.06	-
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.39	1.45	3.40	1.47	3.95	1.21	2.54	0.08	-
5	การลาทุกประเภท	3.24	1.46	3.30	1.56	3.89	1.28	3.06	0.07	-
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.34	1.37	3.20	1.47	3.74	1.18	1.90	0.15	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้	3.21	1.36	3.31	1.56	3.99	1.22	4.63*	0.01	3 > 1

ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

8 การส่งเสริมการประเมินวิทย

ฐานะข้าราชการครู

3.26 1.47 3.31 1.48 3.90 1.22 3.19 0.06 -

รวม

3.34 1.35 3.37 1.43 3.94 1.11 3.26 0.06 -

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	สภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน						F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	3.76	1.09	3.81	1.13	3.24	1.46	0.96	0.39	-
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.60	1.37	3.92	1.26	3.47	1.67	0.90	0.41	-
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.56	1.48	3.83	1.32	3.39	1.78	0.60	0.55	-
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.58	1.42	3.77	1.26	3.48	1.59	0.34	0.71	-
5	การลาทุกประเภท	3.49	1.45	3.63	1.39	3.58	1.60	0.12	0.88	-
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.46	1.39	3.59	1.21	3.28	1.44	0.25	0.78	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.44	1.43	3.78	1.27	3.67	1.67	0.83	0.44	-
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	3.45	1.44	3.71	1.31	3.58	1.51	0.46	0.63	-
	รวม	3.55	1.31	3.76	1.21	3.45	1.56	0.42	0.66	-

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ประสบการณ์ทำงาน	F-test	Sig.	เปรียบเทียบ
-----	--------------------------	-----------------	--------	------	-------------

ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี				รายคู่
	(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1 การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.85	1.29	2.63	1.29	2.85	1.29	0.31	0.73	-
2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.53	1.24	2.23	1.25	2.70	1.37	1.15	0.32	-
3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.41	1.16	2.23	1.37	2.55	1.38	0.57	0.57	-
4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.37	1.16	2.31	1.28	2.53	1.33	0.36	0.70	-
5 การลาทุกประเภท	2.19	1.25	2.21	1.36	2.33	1.40	0.15	0.86	-
6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.27	1.25	2.35	1.23	2.42	1.33	0.15	0.86	-
7 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.37	1.14	2.17	1.28	2.44	1.32	0.42	0.66	-
8 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.32	1.21	2.34	1.44	2.50	1.34	0.26	0.77	-
รวม	2.42	1.11	2.31	1.22	2.54	1.25	0.36	0.70	-

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน						F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		เล็ก		กลาง		ใหญ่				
		(n =70)(1)	(n =44)(2)	(n = 9)(3)	(n =70)(1)	(n =44)(2)	(n = 9)(3)			
\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.					
1 การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.97	1.29	2.66	1.29	2.20	1.02	1.90	0.15	-	
2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.66	1.30	2.49	1.31	1.86	1.13	1.56	0.22	-	
3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.59	1.31	2.28	1.27	1.96	1.36	1.42	0.24	-	
4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.52	1.28	2.35	1.24	2.11	1.27	0.55	0.58	-	
5 การลาทุกประเภท	2.34	1.36	2.19	1.33	2.00	1.24	0.35	0.70	-	
6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.49	1.30	2.20	1.24	2.03	1.19	1.02	0.37	-	
7 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน	2.51	1.29	2.20	1.20	1.89	1.09	1.53	0.22	-	

เครื่องราชอิสริยาภรณ์										
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.54	1.35	2.21	1.21	2.28	1.50	0.91	0.41	-
รวม		2.58	1.21	2.32	1.16	2.04	1.19	1.23	0.30	2.58

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ภาพรวมสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติโดยเคร่งครัด มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร นั้น มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลรวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน (คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา, 2561: 57) ดังนั้น เมื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู จึงทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559: 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับสภากรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559: 133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุษายา เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ภาพรวมปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ตระหนักถึงปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรและผ่านการพัฒนาก่อนเข้ารับตำแหน่ง จึงทำให้มีปัญหาในการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559: 109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559: 135) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุษายา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีการปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสบการณ์แตกต่างกัน และ/หรือขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้สภาพและปัญหาในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารแตกต่างกันแต่อย่างใด ทั้งนี้

สอดคล้องกับสภามงคล หน่วยงานวิจัย (2561: 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและราย ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 พบว่า สภาพรวมสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 พบว่า ภาพรวมปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการลาทุกประเภท
3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 มีระดับความคิดเห็นด้าน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีปัญหาและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรหาแนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาในการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาค้นคว้าแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2
2. ศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545. (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าไปรษณีย์
- กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า.(2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

- กิตติวัฒน์ รัตนศิริก ญ เกียรติ.(2553). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการไทย (Thai Administration Law). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการเขียนเค้าโครงวิจัย:แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ
- ศิริณภววรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พงศธร พรหมเทศ. (2550). บทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในอำเภอพาน จังหวัด เชียงราย. การค้นคว้าอิสระ ค.ม.การบริหารการศึกษา เชียงราย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ภัทรวดี ตรีโอษฐ์. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยม เขต 21.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สภารณ หาดนรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู. (2536). คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค
- _____. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). จุดเน้นเชิงนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์). <<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47695&Key=newsfeo>> (สืบค้นเมื่อ มีนาคม 6, 2560).