

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

**Personnel Administration Management in the Basic Education institutions, under the Office of
Maha Sarakham Primary Education Service Area 3.**

สาयนต์ สิริสม (Sayan Sirisom)* ดร.วรวรรณ อุบลเลิศ(Dr.Auraiwan Aubonlhai)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ผลโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

This research study have objective to study the level of work performance on Personnel Administrative Management in Primary education institutions, under the supervision of the Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3. The result of the status condition and the level of working performance of the Personnel Administrative Management in Primary when considered evaluate in each dimension found that the performance were at very high level, as the over all, the mean score form much to less in 3 scale respectively, were Planning for manpower and positioning specification. Reinforcement and maintaining the regulations, Termination and punishment. Recruitment, and appointment. Comparison the level of Personnel Administrative Management in Primary education as the over all and as per dimensions classified according to the status conditions found that, the Personnel Administrative Management , for the Administrator and teachers who have the responsibility for personnel administrative, as the over all were significantly difference, ($P = 0.05$) when considered as per each dimension the overall result in 2 dimensions are differences. The planning for position and manpower, and to improve the official performance efficiency , which have statistic significantly $P = 0.1$ while the recruitment and the regulation maintaining , reinforcement, and the termination, punishment have no differences. The result of comparison the level of Personnel Administrative Management in Primary education institutions under the supervision as the overall and as per each dimension according to the size of the institutions have the statistic significant at the level 0.1 , deficiencies level the improvement to enhance the official performance efficiency, the discipline and regulation on order conduct and discipline maintenance, termination punishment , have statistic significant at level .01 while the planning for manpower and positioning specification and the recruitment and appointments were not statistic significantly differences.

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Key Word: performance on Personnel Administrative Management in Primary education institutions

* นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทนำ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตกระทำได้อย่างมากขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างมากมาจากการบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (เสนห์ จุ้ยโต, 2545) สมรรถนะ (Competency) ได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ทักษะหรือความสามารถ ส่วนตัวอื่นๆที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพของบุคลากรสมรรถนะเข้ามามีบทบาทสำคัญเมื่อองค์กรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ขององค์กรซึ่งมีที่มาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของทุกๆ คนในองค์กร (นิธินาถ, 2545) การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วนคือสมรรถนะหลักประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดีการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บนที่ราบสูงโคราชเป็นพื้นที่กึ่งกลางภาคอีสานเรียกว่า สะดืออีสานอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 28 กิโลเมตรรับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมเขตบริการ 4 อำเภอคือ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอเชียงยืน

และอำเภอนันทบุรี กำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักในการบริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นหนึ่งในสิบของประเทศ ภายในปีการศึกษา 2556 กำหนดพันธกิจ คือประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นำความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. 2555 : 6 แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา) และแนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลที่ได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาและแนวคิดของ รุ่ง (2546) ที่กล่าวว่าเมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลมาที่สถานศึกษาแล้วจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545) ได้วิจัยพบว่าบุคลากรทุกระดับยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 65 สภาพการจัดสวัสดิการและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรพบว่าหน่วยงานทุกระดับยังไม่สามารถบริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ตามเป้าหมายสอดคล้องกับ ณรงค์ (2546) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลาพบว่าบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหางบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีไม่เพียงพอด้านการรักษามูลค่าบุคลากรมีปัญหาสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินและปรีชาภรณ์ (2548) ได้ศึกษาสภาพการ

บริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของตนเองและยังขาดความร่วมมือในการบริหารงาน บุคลากรประกอบด้วยแนวคิดของ ธงชัย (2542) ที่กล่าวว่าองค์การต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคลการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้ มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพมากขึ้น

จากรายงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีปัญหา 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออก จากราชการ ตลอดจนรายงานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาควรมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต

3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น คือ บุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ขนาดของ สถานศึกษา แบ่งเป็น สถานศึกษาขนาดเล็กและ สถานศึกษาขนาดใหญ่

1.2 ตัวแปรตาม ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มี 5 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้าน วินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีการดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 103 คนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 103 คนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ในการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบบสอบถามของการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Type) โดยแบ่งช่วงการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ นำคะแนนจากผลทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกเป็น รายด้านและโดยรวม โดยค่าร้อยละ

(Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการให้คะแนนความถี่ 1 ครั้ง ต่อ 1 คะแนน และคำนวณหาค่าร้อยละ แล้วจัดเรียงลำดับข้อเสนอแนะตามคะแนนความถี่

ผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.34$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.26$) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.37$) ด้านวินัยและการ

รักษาวินัย ($\bar{x} = 4.34$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.32$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.32$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.29$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.19$)

2. ผลการศึกษาสภาพและระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.37$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.35$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.29$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.21$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและ

การรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีประเด็นสำคัญจากการค้นพบที่ควรแก่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลได้มีการบริหารงานบุคลากรที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน

เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของสถานศึกษาโดยเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีวินัย และกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ” ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรธกร (2550) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพพบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและ

การรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทัศน์ (2545) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการสอน โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หน่วยบังคับบัญชาไม่มีการสำรวจความต้องการ หน่วยราชการควรจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน

ข้อเสนอแนะ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการวางแผน

อัตราจ้างและกำหนดตำแหน่งนั้นความหมายให้กลุ่ม

งานวางแผนอัตราจ้างและการกำหนดตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตราจ้าง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล การใช้อัตราจ้างอย่างชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา

และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการควรมอบหมายให้ผู้บริหารตระหนักในด้านดังกล่าว พร้อมทั้งกลุ่มงานบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรม สัมมนา จัดทำคู่มือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวินัยบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: องค์การตำรวจ

สันติและพัฒนศาสตร์.

ณรงค์ ศรีละมูล. 2546. การปฏิบัติงานตาม

กระบวนการบริหารงานบุคลากรของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด

ยะลา. ปรินญาพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร

การศึกษา).สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

นิธินาถ (สินธุเดชะ) เตลาน. (2545, เมษายน –

พฤษภาคม). Competency. วารสาร

เอ็น พี ซี โฟกัส. 10 (52): 8-9.

ปรีชาภรณ์ บุญรักษา. 2548. การศึกษาสภาพการ

บริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูป

การศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 . ปรินญา

พนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

เพชรบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช

ภัฏราไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.

สุทัศน์ แก้วคำ. 2545. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

มหาสารคาม :สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

เสน่ห์ จัยโต. (2545, มกราคม - เมษายน). องค์การ

สมัยใหม่ : ตัวแบบ 5 เอส. วารสาร

พัฒนบริหารศาสตร์. 42(2): 67-80.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

2542. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับสูง เล่มที่ 4 การบริหารงานบุคคล.

กรุงเทพฯ: คัมปาย อิมเมจจิง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545.

แนวคิดในการบริหารบุคคลสำหรับ

ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครู.

อรรถกร ชัยมูล. 2550. ความต้องการและสภาพการ

ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.