

## การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

### Personnel Administration of School under Loei Primary Educational Service Area Office 2

ชลธิดา ธาตุทาสี\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันท์\*\*

ดร.อุทัย ปลีกกล้า\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 310 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คนและครูผู้สอนจำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือด้านการออกจากราชการ
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

#### ABSTRACT

The purposes of this research was 1) To study the conditions and problems of personnel administration of school under Loei Primary Educational Service Area Office 2. 2) To compare the conditions and problems of personnel administration of school classified by standing position, experience and school size respectively.

**คำสำคัญ :** ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การบริหารจัดการ

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

\*\* ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

The 310 research samples consisted of 36 principals and 274 teachers. A rating scale questionnaire was applied for data gathering which earned data were analyzed to obtain percentage, mean, standard deviation, t-test Independent sample and F-test.

The results were as follows:

1. The conditions of personnel administration under Loei Primary Educational Service Area Office 2 was obviously found in overall aspect and by aspect at a high level. When considering each category of personnel administration, the study showed that Manpower planning and positioning were at a high level and Retirement was at a low level.

2. The problems of personnel administration under Loei Primary Educational Service Area Office 2 was obviously found in overall aspect and by aspect at a high level. When considering each category of personnel administration, the study showed that Manpower planning and positioning were at a high level and Enhancing the efficiency of government was at a low level

3. Compare the condition of personnel administration under Loei Primary Educational Service Area Office 2 by standing position, experience and school size, as a whole and each aspect were not different is statistically significant at the .05 level

4. Compare the problems of personnel administration under Loei Primary Educational Service Area Office 2 by standing position, experience and school size, as a whole and each aspect were not different is statistically significant at the .05 level.

**Keyword :** Personnel administration of basic school

## ภูมิหลัง

สภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนชาวไทย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน กระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและด้านคมนาคม ทำให้มนุษย์ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม รวมทั้งด้านการศึกษา ทำให้มนุษย์มีความจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปรับตัวเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 1)

การศึกษาของชาติเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในชาติที่สำคัญซึ่งช่วยส่งเสริมความเจริญ อกงามของบุคลากรและสังคม ในปัจจุบันถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถย่อมสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์และสามารถแข่งขัน กับต่างประเทศได้ดีและทรัพยากรบุคคลในชาติ จะมีความรู้ความสามารถได้ก็ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการศึกษา เป็นหลัก บทบาทของการศึกษาสำหรับปัจจุบันและอนาคตจึงทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตลอดเวลาและจำเป็นต้องมี กระบวนการจัดการศึกษาที่เตรียมพร้อมและนำคนไทยและสังคมไทย ให้ก้าวสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้ทันโลกต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 จ, หน้า 2) บุคลากรครูมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก นอกจากหน้าที่ การจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังนับว่าเป็นความประทับใจของเด็ก จากการศึกษาที่เด็กเริ่มก้าวออกจากบ้านไปสู่สังคม ภายนอก ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปลูกฝังสิ่งที่ดีให้แก่เด็กในทุกๆ ด้าน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเป็นผู้ช่วยให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่าต่อชีวิต ด้วยการจัดประสบการณ์ที่จะช่วยให้เด็กมีความพร้อม

ในการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนั้นบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (อุดมลักษณ์ กุลพิจิตร, 2550, หน้า 157-160)

ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นเช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลนอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการแก้ไขหรือดำเนินการตามมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารและจัดการศึกษาในเขตอำเภอวังสะพุง อำเภอภูกระดึง อำเภอภูหลวง อำเภอผาขาว อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหินมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 164 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 1,947 คน ผู้บริหารจำนวน 186 คน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนระดับประถมศึกษา ในปีการศึกษา 2556 ประสพปัญหาหลายด้านเช่น 1) โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดทำให้จำนวนครูไม่ครบชั้น และยังไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบมา (แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2557, หน้า 60) มีผลต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อควมรู้ข้อเท็จจริง และปัญหาการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้นำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนนั้นๆ ต่อไป

## คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามสำหรับงานวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันหรือไม่
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันหรือไม่

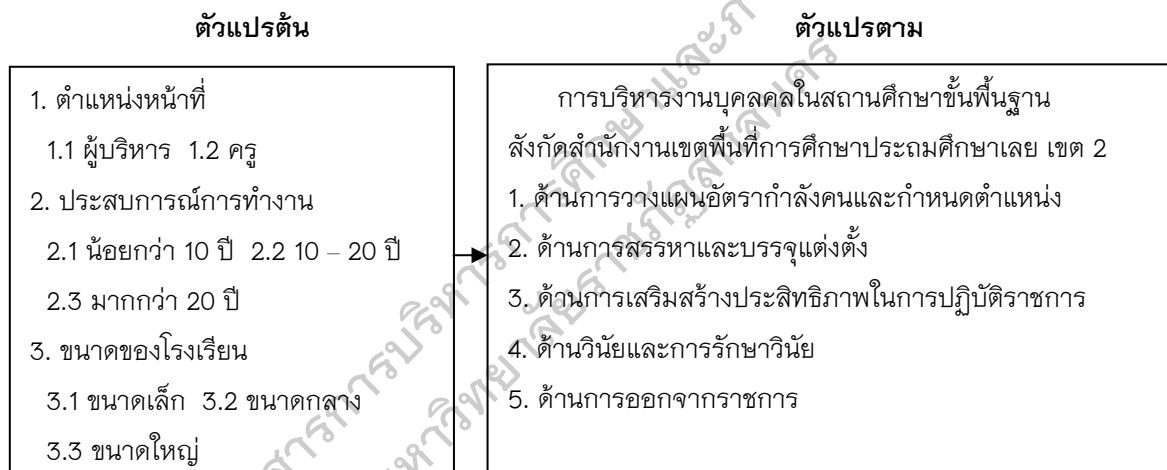
3. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันหรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามขอบข่ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตามภารกิจของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร์ชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 คน ครู จำนวน 274 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

### การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารและครู จำนวน 310 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 36 คน และ ครู จำนวน 274 คน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 4.1 สถิติพื้นฐาน 1) ความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน 1) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีกกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples, t-test) โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าที (t-test) 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe')

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือด้านการออกจากราชการ
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับขนาดของโรงเรียน ซึ่งเมื่อข้าราชการครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้วต้องมีวินัยและการรักษาวินัยระเบียบแบบแผนของความเป็น

ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยยุทธิพร เพชรจันทร์ (2550) ได้วิจัยเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยสรุปว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง(2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร (2554) การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งอาจเนื่องมาจากโรงเรียนต้องมีการวางแผนอัตรา กำลังคนและกำหนดตำแหน่งทุกครั้งที่มีครูยื่นความจำนงขอย้ายและได้รับการอนุมัติให้ย้ายเพื่อให้ได้ครูผู้สอนตรงตามวิชาเอกและความต้องการของโรงเรียน และในการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการดำเนินการด้านวินัยและการรักษาวินัยเป็นปัญหาเนื่องมาจากต้องได้รับเรื่องจากคณะกรรมการสืบหาข้อเท็จจริงซึ่งดำเนินการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกหรือคณะกรรมการอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) หากข้อกล่าวหาไม่มีความจริง ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย โดยผลการสอบจะต้องส่งตรงไปหน่วยงานต้นสังกัดในระดับที่สูงขึ้นไปในการพิจารณาตัดสินขั้นสุดท้ายในการออกจากราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด อินพุ่ม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและด้านการปฏิบัติงานด้านการบริหารมีปัญหายอยู่ในระดับ มาก

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูถึงแม้ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกัน สอดคล้องกับบุญเกิด ไสสูงเนิน (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน 4 ด้าน ด้วยกันคือด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับด้านคือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรมการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อและไม่มีมีความแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน จึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติยา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัย

พบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูโดยการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีการควบคุมวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูทุกคนตั้งนั้นถึงแม้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จะมีประสบการณ์การทำงานต่างกันก็ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จินฉนวนวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีจำนวนบุคลากรต่างกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกัน จึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีจำนวนบุคลากรต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยข้าราชการครูทำงานหลายหน้าที่จึงส่งผลให้มีสภาพการทำงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งโรงเรียนจะไม่ได้ตำแหน่งตามที่วางแผนไว้ เพราะมีจำนวนบุคลากรน้อยไม่สามารถวางแผนได้ตรงตามวิชาเอกตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดการเรียนรู้

6. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูถึงแม้ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามระเบียบเดียวกันและต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบ ปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานต่างกันปฏิบัติงานในโรงเรียนตามระเบียบเดียวกันและต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า

บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีจำนวนบุคลากรต่างกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีจำนวนบุคลากรต่างกันโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยข้าราชการครู ทำงานหลายหน้าที่จึงส่งผลให้มีสภาพการทำงานมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนด ตำแหน่งโรงเรียนจะไม่ได้ตำแหน่งตามที่วางแผนไว้เพราะมีจำนวนบุคลากรน้อยไม่สามารถวางแผนได้ตรงตามวิชาเอก ตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดการเรียนรู้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยการมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสำรวจความต้องการวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนและต้องการอย่างจริงจังหรือประชุมครูโดยเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งาน เพื่อสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ให้เรียงลำดับความสำคัญ เพื่อการวางแผนในอนาคต พร้อมกับส่งข้อมูลการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อจัดสรรตำแหน่งให้กรณีมี ตำแหน่งว่างและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรรตำแหน่งตามความต้องการของโรงเรียน 1.2 โรงเรียนควรมีการ ประชุมหาผู้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยสรรหาจากความอาวุโส การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นผู้นำ และนำเสนอหน่วยงาน ต้นสังกัดเพื่อแต่งตั้งข้าราชการครูให้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียนต่อไป

1.3 โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วย และดำเนินการประเมิน อย่างจริงจังและควรมีการให้คำแนะนำหรือปลุมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยให้กรอบการปฏิบัติงานตาม ระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด และให้ครูผู้ช่วยได้ปฏิบัติตามระเบียบ และประเมินทุกๆ 3 เดือนหากมีขอ บกพร่องควรมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานก่อนการรายงานผลการประเมิน กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 โรงเรียนควรมีการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูที่พร้อมในการเลื่อนตำแหน่งให้มีวิทยฐานะ และให้มี การเตรียมตัวล่วงหน้าพร้อมกับให้ความรู้ด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา



## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การปฏิรูปการศึกษา: ก้าวอย่างมั่นใจ*. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมศาสนา.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2550). *เปิดประเด็นการบริหารคนเก่ง (Talent Management) ในมุมมองของนักพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ*. [Online].เข้าถึงได้จาก : <http://www.hrcenter.co.th>.
- ฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง.(2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977)จำกัด.
- พรณี สิกิวัฒน์นะ.(2549). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภัทรา สุวรรณบัตร.(2551).“เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอน,” *วารสารวิชาการ*. ฉบับที่ 1 : พัฒนาการกับการเรียนรู้มุมมองที่สำคัญ.
- สมพล อินทร. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.(2558). *คู่มือการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน*. เลย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.