

สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
CONDITIONS AND GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE
SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 3



¹กัญญนัท นันทสิงห์, ²ธิดารัตน์ จันทะหิน และ ³พงษ์ธร สิงห์พันธ์
¹Kanyanat Nunthaing ²Thidarat Jantahin and ³Pongthorn Singpan

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,ประเทศไทย
Ubon Ratchathani Rajabhat University,Thailand

¹kanyanat.nG64@Ubru.ac.th

Received: January 7, 2025; **Revised:** January 30, 2025; **Accepted:** April 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ข้าราชการครู จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (ธานีนท์ ศิลป์จารุ 2551: 49) โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามเป็นการศึกษา

¹ นักศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สภาพการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า 1) ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 3) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ขนาด ของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study the situation of personnel management in educational institutions under the Office of the Seoul Sisaket Educational Service Area 3 and to compare the situation of personnel management in educational institutions under the Office of the Seoul Sisaket Educational Service Area 3. Categorized by position, education level, work experience and size of the educational institution and to study personnel management guidelines in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Sisaket Area 3 The sample group consisted of 338 educational institution administrators and civil servant teachers. Categorized into 28 educational institution administrators, 310 civil servant teachers The sample size was determined using the ready-made table of Krejcie and Morgan (Thanin Sinlapacharu 2008: 49). Using simple random sampling The research instruments used in this study consisted of 2 parts: Part 1 was a questionnaire to study the state of human resource

management. It was a 5-point rating scale questionnaire with 40 items. The reliability of the whole questionnaire was .98. And the second part is the interview form, which is a structured interview with 4 questions. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and content analysis. The research results found that The results of the comparison of the personnel management conditions in educational institutions of school administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area, Sisaket Area 3, classified by position, education level, work experience and size of the educational institution found that 1) Different positions have different opinions on the conditions and approaches to personnel management in educational institutions of educational institution administrators and teachers, which are statistically significantly different at the .01 level. 2) Different levels of education have different opinions on the conditions and approaches to personnel management in educational institutions of educational administrators and teachers, which are statistically significantly different at the .01 level. 3) Different work experiences have different opinions on the conditions and approaches to personnel management in educational institutions of educational administrators and teachers. Overall, there is no difference. 4) Different sizes of educational institutions have different opinions on the conditions and approaches to personnel management in educational institutions of educational institution administrators and teachers. Overall, there is no difference in opinions.

Keywords : Conditions and problems of personnel management in educational institutions

บทนำ

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยให้ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่างๆ และมีกลุ่ม

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ การปฏิบัติงาน ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการ ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีกลุ่มกฎหมายและ คดี ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย ดำเนินการ สืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการ พิจารณาร้องทุกข์ ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงาน คดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญาและคดีอื่นๆ ของรัฐ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ เป็นต้น

ในงานบริหารบุคคล ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนอง การกิจของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัวเป็นอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและ ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจาก ราชการ แต่งงานบริหารบุคคลเป็นงาน ที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคน ที่ มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่ สำคัญอีกประการ คือ บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิต ที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะ ประสบปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 50) ที่ระบุว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออุษันธุ์ อำเภอปรังค์กู อำเภอไพรบึง และอำเภอกุสิงห์ รวมจำนวน สถานศึกษา 198 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ทำให้

คุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากการศึกษาข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (2564: 5) พบว่า ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ ดังนี้ ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ การขาดอัตรากำลังครูและผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ และยังไม่ได้ตำแหน่งคืน จึงต้องมอบหมายให้รักษาการที่เป็นครูที่อาวุโสในโรงเรียนเป็นกำลังในการบริหารแทน นอกจากนี้ ยังขาดครูในวิชาเอกต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาเอกปฐมวัย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ขาดบุคคลที่จะปฏิบัติงานการสอน ในสถานศึกษา และขาดแคลนอัตราจ้างหลายตำแหน่งเนื่องจากเมื่อว่างลงทุกกรณี ต้องรายงานส่งคืนส่วนราชการไม่สามารถใช้อัตรารว่างนั้นได้ เช่น อัตราจ้างที่ทำหน้าที่สอน และอัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานธุรการโรงเรียน ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งขาดแคลนบุคลากรที่จะมาช่วยงานด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ด้านวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) คือ มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ใช้บ่อยครั้ง หลักเกณฑ์เป็นหลักเกณฑ์ใหม่ และเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านของหลักเกณฑ์ ทำให้ผู้บริหารและข้าราชการครู มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน และยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งครูเมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งครู ยังมีปัญหาเป็นครูที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ สถานศึกษาบางแห่งยังไม่ตระหนักถึงกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของ ครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราจ้างสำหรับตำแหน่งที่อำนาจการสรรหาเป็นของสถานศึกษา เช่น การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ สถานศึกษาบางแห่งยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ดำเนินการไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากมีการใช้ผลคะแนนจากการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มาประกอบ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ในอดีตที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาแบบเหมารวมหรือยกย่ง หมายความว่า เมื่อเรื่องใดที่หน่วยงานต้องการพัฒนายก็จะพัฒนาแบบปูพรมหรือพัฒนาทุกคน โดยที่ไม่รู้ว่ามีความรู้หรือไม่มีความรู้ คนต้องการหรือไม่ต้องการ เป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหา แต่จะพัฒนาทั้งหมด สิ่งที่เป็นปัญหาของการพัฒนารูปแบบนี้ก็คือ

ความไม่คุ้มค่า และงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคคล และด้านจริยธรรมและการรักษา วินัย คือ ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย อันเป็นที่สนใจในการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ถ้าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล ที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการส่งเสริม จริยธรรมและการรักษาวินัย เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการ วิจัย ไปใช้ในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เพื่อศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 รวมทั้งสิ้น 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ข้าราชการครู จำนวน 311 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and

Morgan (ธานีท์ ศิลป์จารุ 2551: 49) ได้มาโดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวอย่าง (Sample) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ธานีท์ ศิลป์จารุ 2551: 49) ได้จำนวน จำนวน 338 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และข้าราชการครู จำนวน 311 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามเป็นการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 8 ข้อ
- 2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 8 ข้อ
- 2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 8 ข้อ
- 2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 8 ข้อ
- 2.5 ด้านการออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2555: 103)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 103)

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.3 ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะไปรับเป็นสำคัญ สำหรับข้าราชการครู มี

การวางแผนและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ประกอบกับการดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติการตามความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นกลางและมีความยุติธรรมในการดำเนินการคัดเลือกตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน สำหรับข้าราชการครู สรุปว่า การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนดำเนินการสรรหาเพื่อให้กระบวนการสรรหาสามารถโปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่า ดำเนินการโดยให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานโดยโรงเรียนมีการจัดโครงการสร้างขวัญและกำลังใจขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจอีกทั้งเป็นการเสริมแรงให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ สำหรับข้าราชการครู มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง และประเมินโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งข้าราชการครูทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และแนวปฏิบัติที่กำหนด

3.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการให้ครูและบุคลากร ได้เข้าใจ ตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของตนเอง สนใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู ส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพ การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจ และเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีความเป็นกลางและมีความยุติธรรมในการมอบหมายการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและสมดุลเป็นธรรม

3.5 ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดให้ความเมตตา พิจารณานำเนินการด้วยความเสมอภาค และวางตัววางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และคอยแนะนำชี้ทาง วิธีการประพฤติปฏิบัติ ที่ถูกต้อง ข้าราชการครู สรุปว่า ข้าราชการครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมาย กฎระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็น

เพราะกำกับความประพฤติ พฤติกรรมของตนในการปฏิบัติราชการรวมถึงการปฏิบัติตนในการใช้ชีวิต การวางตน การดำรงตนในสังคมในฐานะที่ตนเป็นข้าราชการและเข้ารับการอบรมในการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ตามที่หน่วยงานได้จัดขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดได้มีการศึกษาสภาพบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และนำแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มาใช้ในกระบวนการต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา มีความชัดเจนปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563: 91-92) ได้วิจัยเรื่องสภาพและแนวทาง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ก็เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญ ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร และในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษามีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่างๆ ด้วยสถานศึกษาเอง โดยมีการวางแผนงานต่างๆ ให้เป็นระเบียบมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าด้วย เพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนงานต่าง ๆ ด้วย จึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหรือข้าราชการครู ที่มีต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือข้าราชการครู ต่างมีความคิดเห็นต่างกันว่ากรการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น เป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติโดยการศึกษาจากกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดรวมถึงข้อบังคับต่างๆ โดยจำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัวเป็นอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคตม (2563: 114) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการ ออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดทำการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรร ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่มากกว่าครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ความคิดเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาไม่เท่ากัน จึงทำให้มีทัศนคติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเตชิตา หมีทอง (2564: 88-89) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จากผลการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีประชากรเป็นผู้บริหารจำนวน 198 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารเพศชายช่วงอายุมากกว่า 50 ปี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน รองลงมาคือ การประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาใช้วิธีในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่โรงเรียน ต้องการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ การปลูกฝังให้บุคลากรกระตือรือร้นใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือ การจัด คณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปด้วยความยุติธรรม 4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาของท่านประพฤติตนตามจรรยาบรรณของครู อย่างเคร่งครัด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้กำลังใจเป็นตัวอย่างที่ดีพร้อมให้ความช่วยเหลือ แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม 5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมาคือ การอนุมัติ การเกษียณอายุราชการตามกำหนดของระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาให้บุคลากรที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้ตามภาระงาน ของสถานศึกษาออกจากราชการตามความเหมาะสม

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์สื่อ ให้เห็นถึงสภาพการทำงานจริงในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่บวก แง่ลบและทุกๆ อย่างที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ทำงานอยู่ในทุกขั้นตอนของวงจรชีวิตการทำงาน เริ่มตั้งแต่การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งไปจนถึงการออกจากราชการ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่การแสดงค่านิยมและ วัฒนธรรมของบุคคลต่อสาธารณะ ไปจนถึงการตอบสนองต่อการทำงาน ผู้ที่เป็นข้าราชการบรรจุ ใหม่จะสร้าง ชุดการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์กรจากจิตใต้สำนึกตั้งแต่เริ่มต้นเส้นทางทำงานกับองค์กร เนื่องจากในการปฏิบัติงานอาจมีข้อกำหนด มาตรฐานที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานบริหารบุคคล และมีหน้าที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานที่มาก น้อยต่างกันย่อมต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดและมีหน้าที่ ต้องยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 131) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การ ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แตกต่างจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าโรงเรียนจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ก็มีกรอบการปฏิบัติงานบริหารบุคคลที่เหมือนกันและมีบทบาทหน้าที่คล้ายกัน บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3" สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ควรส่งเสริม ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาควรมีแนวทางดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ใช้ข้อมูลเชิงสถิติในการวางแผนรองรับการเกษียณอายุราชการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดหาอัตรากำลังครูที่ตรงตามความต้องการ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมครูผู้ช่วยอย่างเป็นระบบ การประเมินผลและสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน PA และผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ใช้การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร มีการจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ใช้รูปแบบพัฒนาเหมาวมจัดงบประมาณการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จริยธรรมและวินัยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์ พรินท์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เตชิตา หมีทอง. (2564), *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563), *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สงกรานต์ ตะโคตม.(2563), *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560), *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561), *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กรม. (2551) *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.(2564) *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (2565) *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล*. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 17 มีนาคม 2565). จาก <http://www.ssk3.go.th>

