

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

A Study Necessary Needs Of Personnel Management Under

Phichit Primary Education Service Area Office 1

ยุรนนท์ ถอดเขียว และ จารุวรรณ นาทัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Yuranan Todkaivew and Jaruwarn Natn

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Yuranan.t@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ข้าราชการครู 248 คน บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (1) (2) จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ส่วนค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

* วันที่รับบทความ : 2 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 17 มีนาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 18 มีนาคม 2567

Received: March 2, 2024; Revised: March 17, 2024; Accepted: March 18, 2024

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การศึกษา; บริหารบุคคล

Abstract

This study aimed to study the fundamental needs in human resources management of the Phichit Primary Educational Service Area Office 1, consisting of 1 educational administrator, 30 school administrators, 248 civil servant teachers, 38 educational personnel, and 12 (1)(2) using stratified random sampling, classified according to position standards. The research instrument was a questionnaire about the fundamental needs in human resources management of the Phichit Primary Educational Service Area Office 1 in 4 areas, namely 1) teacher and educational personnel planning; 2) teachers and educational personnel recruitment; 3) teachers and educational personnel promotion and development; and 4) the development of discipline, morality, ethics, and code of conduct. The questionnaire had an IOC of 0.60 - 1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.993 The statistics for data analysis included mean, standard deviation, and priority needs index (PNI).

The results showed that the fundamental needs in human resources management of the Phichit Primary Educational Service Area Office 1. When considering each aspect, teachers and educational personnel recruitment had the highest, followed by teachers and educational personnel promotion and development, the development of discipline, morality, ethics, and code of conduct. The lowest was teachers and educational personnel planning.

Keywords: Necessary needs; Study; Personnel management;

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 3 - 5) ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 18 - 19) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 1 - 4) กล่าวไว้ในมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียง สำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้มาตรฐานในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน

รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา มีการบูรณาการ และเชื่อมโยงในการพัฒนางานไปสู่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหาร ทั่วไป รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัดการศึกษาด้วย ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องนำมาใช้ เป็นกรอบการประเมินตนเองในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้ เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบ ทะเบียนประวัติจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรง เงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรอง การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 การ บริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565 : 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ได้ประกาศนโยบายการบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจะเชื่อมโยงไปยังมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 37 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล แต่จากการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์ ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่าง จากผลการเกษียณอายุราชการ ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังทดแทนข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 2565 : 103 - 104) และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จากบัญชี กคจ.อื่น

หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ใช้ระยะเวลานาน ส่งผลให้สถานศึกษาขาดแคลนอัตรากำลังครูช่วงรอยต่อในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 2565 : 23)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องกำหนดความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นปัญหาดังกล่าวมาศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการและเป็นประโยชน์โดยตรงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะทำให้ทราบถึงระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลรวมทั้งทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้จากมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 1,110 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน ข้าราชการครู 947 คน บุคลากรทางการศึกษา 38 ค(1) (2) จำนวน 45 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 2563 : 7)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 291 คน จากจำนวน 1,110 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ข้าราชการครู 248 คน บุคลากร

ทางการศึกษา 38 ค(1)(2) จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

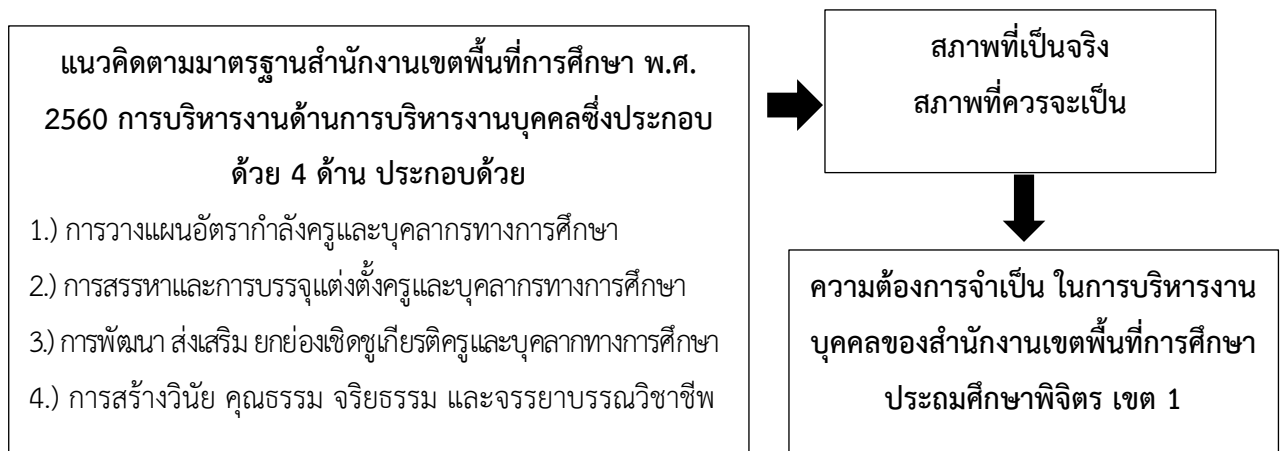
3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงกำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ตาราง 1 แสดงร้อยละ และความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สพป.พิจิตร เขต 1	ประชากร จำนวนคน (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ร้อยละ (%)
1. ผู้บริหารการศึกษา	4	1	.34
2. ผู้บริหารสถานศึกษา	114	30	10.31
3. ข้าราชการครู	947	248	85.22
4. บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (1) (2)	45	12	4.13
รวม	1,110	291	100

จากตารางที่ 1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 291 คน โดยเป็นตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.31 ข้าราชการครู จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 85.22 และบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (1) (2) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 ในการตอบแบบสอบถามการศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผน อัตราากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.40	70.	มาก	4.52	52.	มากที่สุด	027.	4
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.36	69.	มาก	4.63	48.	มากที่สุด	0.61	1
3. ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.38	62.	มาก	4.52	50.	มากที่สุด	03.1	2
4. ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.31	75.	มาก	4.44	57.	มาก	.030	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสภาพที่เป็นจริง ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .70) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .69) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .75)

ระดับสภาพที่ควรจะเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา มี 2 ด้านเท่ากัน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .52) และด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .57)

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) สูงสุดเป็นลำดับแรก (.061) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) (.031) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่มีค่าดัชนีลำดับ ความสำคัญ (PNI) (.030) ส่วนค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา (.027)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่สำคัญ นำมาอภิปรายผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสภาพข้อมูลในปัจจุบัน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสำรวจ วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพื่อจะนำไปสู่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับกนกวรรณ มาตกุล และวานิช ประเสริฐพร (2564) ได้ ทำการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากร มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วน ร่วม ในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

2. สภาพที่ควรจะเป็น ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลในสภาพที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสำรวจตำแหน่งว่างและวิชาเอก เพื่อให้ได้บุคคลที่ต้องตามตำแหน่งงาน ตามสาขาวิชาเอก ที่สถานศึกษาต้องการ บางตำแหน่งที่ว่าง เกิดจากการย้าย ลาออก เสียชีวิต และเกษียณอายุราชการ ประกอบกับตำแหน่งว่างที่ต้องบรรจุแต่งตั้งใหม่ ต้องรอกกรอบระยะเวลาการดำเนินงานจากต้นสังกัด ทำให้การสรรหาเกิดความล่าช้า อีกทั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนั้น ต้องตรงตามแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ มีราคา (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับแรก ควรมีการส่งวนอัตรากำลังข้าราชการครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของเนตรนภา นามสพุง (2555) ได้วิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก

3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) สูงสุดเป็นลำดับแรก (.061) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) (.031) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI) (.030) ส่วนค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา (.027) ทั้งนี้เนื่องมาจากการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องการกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา เป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานคู่มือการบริหารงาน การประชาสัมพันธ์มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

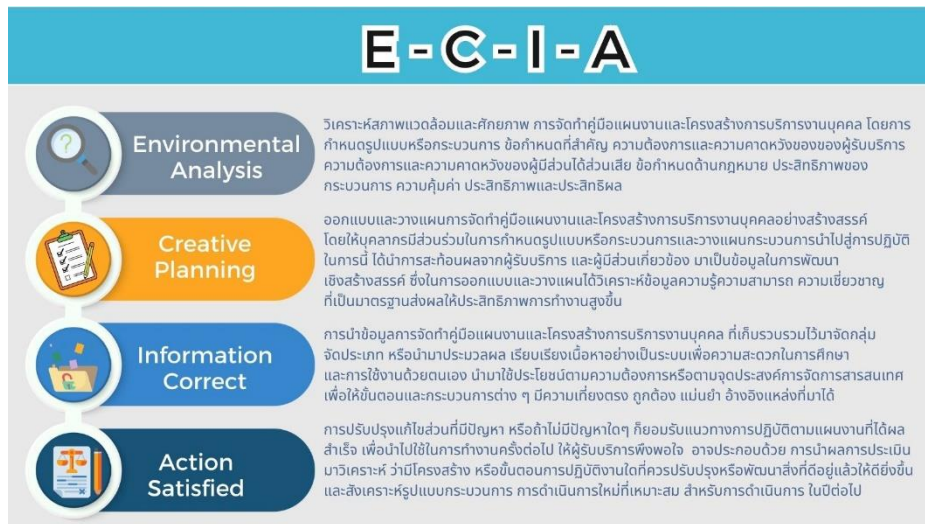
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำแผนหรือแนวทางเพื่อใช้ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย การออกจากราชการของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป
3. ด้านการพัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ประกอบในการศึกษา ค้นคว้า ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา
4. ด้านการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรวางแผนการดำเนินงาน วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาที่ตรงประเด็น และมีประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปผล ดังนี้



การบริหารงานบุคคล เกิดความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ มีอิสระภายใต้กฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการพึงพอใจ เชื่อมมั่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและที่สำคัญที่สุดก็คือ ผลผลิตของการจัดการศึกษาที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงฯ.

- กนกวรรณ มาตกุล และวานิช ประเสริฐพร. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *Journal of Buddhist Education and Research : JBER*. 7 (1), 50-61.
- เนตรนภา นามสพุง. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 9 (1), 18- 24.
- มูณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565*. พิจิตร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560) *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อำนวย มีราคา. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 5 (4), 83-93