

กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา
ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
THE EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
PRIMARY SCHOOLS UNDER UDON THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3.

¹ชัยสิทธิพงศ์ จันดาวัลย์

¹Chaisittipong Jundawan

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย
Ratchathani University, Thailand.

bomtostar@gmail.com

Received September 10, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 203 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำนวน 8 โรงเรียน เลือกเฉพาะเจาะจงโดยใช้เกณฑ์ผล O-net ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 87 คน รวมเป็น 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชธานี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Abstract

The purpose of this research was to study human resource management process of effective primary schools under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this research were teachers and educational personnel under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The population of this research were teachers and educational personnel in the schools with effective human resource management process out of 203 schools in the academic year of 2021 under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The 8 effective sampling schools were selected by purposively sampling through O-Net score criterion. The population of 95 informants included 8 school administrators and 87 teachers. The research instrument was the 33 items questionnaire with 5 rating scale. The index of item objective congruence (IOC) was between 0.67 – 1.00 and the reliability of the questionnaire was 0.93. The statistics used to analyze the data included percentage, mean and standard deviation. The findings of this research were as follows. The overall human resource management process of the effective schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. When it was considered by aspect, it was found that the practice was at a high level and it could be chronologically arranged from the highest to the lowest as the following: morale support in operation of the personnel; personnel development; personnel planning; staffing the personnel; and personnel performance appraisals.

Keywords: Human Resource Management, Effective Primary Schools, Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูงให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาการปฏิรูปกระบวนการ พัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 การจัดการ ศึกษามาตราที่ 22-30 อันเป็นหัวใจการจัดการศึกษาของ ไทยในปัจจุบัน คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากร ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งและการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อสนองต่อภารกิจของ สถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็น สำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545, หน้า 53)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล เนื่องจาก ความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อน ความสามารถไป ในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการ บริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและ คัดเลือกครูเข้ามา ทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครู เหล่านั้นเกิด แรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และ พึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้ ทรัพยากร บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดี ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ตนมีความสามารถในการ ทำงาน รู้จักวิธีการบังคับให้ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด และสมาชิกทุ่มเทในการ ทำงานด้วย ความเต็มใจและเป็นสุข

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ หรือภาคเอกชนย่อมมีจุดมุ่งหมาย เดียวกันคือ ความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้า หมายที่ไว้นั้นเป็นที่ยอมรับกันในหมู่ นักบริหารว่าทรัพยากร พื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคนิคในการบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมาก อาจกล่าวได้ว่า การ จัดการเกี่ยวกับบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะหน่วยงาน ประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุ ว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีจะเสียจึงอยู่ที่บุคคล ที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้การบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วม มือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงเป็น ปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษามีความจำ เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพจึง สนใจศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อัน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 213

โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำนวน 8 โรงเรียน เลือกเฉพาะเจาะจง โดยใช้เกณฑ์ผล O-net ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 87 คน รวมเป็น 95 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเครื่องมือที่ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 1 ชุด มี 2 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารจัดการด้านวิชาการของโรงเรียนนาสวนศึกษาในเขตเทศบาลตำบลวังสามหมอ อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี สรุปผลวิจัย ดังนี้

1. กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล	\bar{X}	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1	การวางแผนงานบุคคล	3.81	0.41	มาก
2	การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	3.78	0.36	มาก
3	การพัฒนาบุคคล	3.81	0.39	มาก
4	การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล	3.83	0.40	มาก
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	3.77	0.38	มาก
	รวม	3.80	0.29	มาก

จากตาราง 1 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D = 0.39) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D = 0.36) และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.38)

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาการพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีก

สมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประโยชน์และมี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครู เหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และ พึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้ทรัพยากร บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดี ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ตนมีความสามารถในการทำงาน รู้จักวิธีการบังคับให้ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด และสมาชิกทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับกิตติมา ปรีดีติลล (2532:117) การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพครูทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้การฝึกอบรม การดูงาน การอนุญาตให้ศึกษาต่อ และให้ข่าวสารความรู้ ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องหาทาง พัฒนาครูในโรงเรียนของตนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมายของ โรงเรียน หรือให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การพัฒนา หมายถึง ความเจริญงอกงาม และการทำให้ เกิดความเจริญเติบโตเต็มที่การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเจตคติต่างๆความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรนั้น ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นกลไกที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียนทั้งสิ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเห็นความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายของโรงเรียนหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจะอภิปรายรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่บุคคลอย่างทั่วถึงที่เป็นเช่นนี้เพราะ ตรงกับคำกล่าวของพิภพ วังเงิน (2547 :199) กล่าวว่า การบำรุงรักษา (Maintenance) ดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย ทุกข์ สุข ของพนักงาน โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ว่าสิ่งใดบั่นทอนสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานมากน้อยเพียงใด เตรียมพร้อมเครื่องป้องกัน อันตรายและให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

จากที่ศึกษามากกว่าได้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การปฐมนิเทศ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การประเมินผลงาน การจัดสวัสดิการหรือ ประโยชน์เกื้อกูล และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ การสมบัติ (2544 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างองค์ประกอบโมเดลกระบวนการปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้การบริหารฐานโรงเรียน : การวิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานของโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานกระบวนการปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้การบริหาร ฐานโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ก่อนและหลังการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญในด้านคุณภาพของโรงเรียน 2) บริบทของโรงเรียนของผลการดำเนินงานกระบวนการ ปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้การบริหารฐานโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ สังกัดของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน จำนวนนักเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และการมีครูต้นแบบ/ครูแห่งชาติ3)โมเดลกระบวนการปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้การบริหารฐาน โรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูในโรงเรียนมี อิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียน และองค์ประกอบด้านกระบวนการ ตัดสินใจ และกลยุทธ์การดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของ โรงเรียน โดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูในโรงเรียน

2. ด้านการพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารบุคคล เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิค วิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น (กิติมา ปรีดีติลล. 2532,:117 สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ เพียรพานิช (2547,: บทคัดย่อ) ยังได้ศึกษาวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบที่ครูและชุมชนที่มีบทบาทหลัก ตามความคิดเห็นของครูและผู้นำชุมชนกลุ่มโรงเรียน ขามใหญ่พัฒนาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูและผู้นำชุมชนเห็นด้วยกับการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลักอยู่ในระดับมาก ได้แก่บริหาร ทั่วไป ด้านวิชาการ และด้านบุคลากรตามลำดับ ส่วนการบริหารด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ครูและผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นต่อปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลักในการบริหารทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการครูและผู้นำชุมชนเห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นขาดความพร้อมโดยเฉพาะด้านความรู้และ ความแตกต่างด้านการศึกษาของครูกับ

ผู้นำชุมชน การกำจัดสิทธิในการเลือกแบบเรียนอาจจะทำให้ โรงเรียนไม่สามารถเลือกหนังสือ ได้ตามความต้องการของโรงเรียน ไม่เพียงพอต่อคั่นคว่าการวิจัย 2) ด้านงบประมาณ ครูและ ผู้นำชุมชน มีปัญหาในการจัดหางบประมาณเข้าอุดหนุนโรงเรียนและการ จัดการงบประมาณ ให้โปร่งใสเป็นรูปธรรม ปัญหาการขาดการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นปัญหาการจัดสรรงบประมาณตามจริงและเพียงพอ 3) ด้านบุคลากรครูและ ผู้นำ ชุมชนเห็นว่า มีปัญหาบุคลากรและผู้นำชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูป การศึกษา ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งครูแลลูกจ้างประจำปัญหาการพิจารณาคุณและโทษโดย สถานศึกษา 4) ด้านการบริหารทั่วไป ครูและผู้นำชุมชนเห็นว่า มีปัญหาเกี่ยวกับขอบเขต อำนาจ ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาปัญหาแนวทางปฏิบัติของ ผู้บริหาร สถานศึกษาและปัญหาการมีส่วนร่วมในการกำหนดธรรมนูญโรงเรียน จากที่ กล่าวถึง ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลตาม จัดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ที่ เป็นเช่นนี้เพราะ การวางแผนงานบุคคล ถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจ ของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดนำเสนอแผนอัตรา กำลังเพื่อ ขอความเห็นชอบต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาจัดทำภาระ งานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษานำเสนออัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาและหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการได้มาซึ่งบุคคล โดยการคาดการณ์ ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตรา โดยพิจารณาจาก จำนวนนักเรียน ขนาด ของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะเงินเดือน และ เงินประจำตำแหน่ง ตาม มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ แนวทางการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา ตงมันคง (2550:บทคัดย่อ) การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อนุบาล สมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการและเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัยตามลำดับ

4. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ธงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 123 –124) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหาพนักงาน คือ การดำเนินกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการ ให้เข้ามาร่วมทำงานหรือการพิจารณาหาให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ การสรรหาพนักงานเริ่มจากการวางแผนกำลังบุคคลเพื่อระดมให้ได้ผู้สมัครงานจำนวนหนึ่งที่มีคุณสมบัติที่ดีพร้อมที่จะคัดเลือกให้ ได้คนที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ บุญประสบ (2545, หน้า บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : การศึกษาเชิงคุณภาพ ผลวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนใช้ในการบริหารเป็นแบบชุมชนมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการ แนวทางการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างกรอบแนวคิดของโรงเรียน คือ การสร้างศรัทธาและความตระหนักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือสำรวจตนเองของโรงเรียนเพื่อทราบจุดเด่นจุดด้อยโอกาสและอุปสรรคแล้วนำข้อมูลและสารสนเทศไปวางแผนพัฒนาคุณภาพนำแผนพัฒนาคุณภาพสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดโครงสร้างตามสายบังคับบัญชา และโครงสร้างมีความกะทัดรัดลดความซ้ำซ้อน ของงานกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจนทำงานเป็นทีม จัดบุคลากรตามความถนัดและความสนใจ พัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ มีการนิเทศติดตามผล ประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริงและรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำรวจและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารบุคลากร เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคลากร โดยปกติมักจะมีการบันทึกผลงานต่างๆ เอาไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็น ผลงานขององค์กรในภาพรวมนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตราและประเมินดูว่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ดีแค่ไหนมีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก วรรณเศียร (2545 :บทคัดย่อ) มีผลการวิจัยแบบจำลองที่เสนอเป็นแบบจำลองแบบ สมบูรณ์ (Comprehensive Model) ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นแบบจำลองที่ครอบคลุมภารกิจของ โรงเรียนทุกด้านสอดคล้องกับสาระที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบด้วย 6 ส่วนได้แก่ ส่วนนำการวางแผน การจัดองค์กร การนำการควบคุม และสารสนเทศ เพื่อการบริหาร ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การ บริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไปโดยมีรายละเอียดแต่ละองประกอบ ดังนี้ 1) ส่วนนำ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแบบจำลอง คุณลักษณะของโรงเรียนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน แนวคิดหลักการองค์ประกอบของแบบจำลองและเงื่อนไขในการนำแบบจำลองไปใช้ 2) การวางแผนประกอบด้วยวางแผนกลยุทธ์การวางแผนงบประมาณ และการ คำนวณต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การจัดองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหาร การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนกลไกการบริหารโรงเรียน ภารกิจ การบริหารโรงเรียน 4 ด้าน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร บริหารทั่วไป 4) การนำ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การบริหารโดยคณะบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการจัดการความขัดแย้ง 5) การควบคุมประกอบด้วยระบบการประอบตัวนระบบ การประเมินผล ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบควบคุมคุณภาพภายในและ 6) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน, สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีความเหมาะสมและดำเนินการอย่างง่าย, สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ได้สอดคล้องกับกิจกรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โรงเรียนวาสนาศึกษาจัดกิจกรรมตามแนวปฏิบัติการประจำปีซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องสนองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งด้านพัฒนาด้านวิชาการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมไปถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยกิจกรรมเสริมหลักสูตรสถานศึกษาได้แจ้งรายละเอียดให้คณะผู้ปกครองได้ทราบก่อนจะจัดกิจกรรมร่วมถึงรับฟังให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็น และประชุมคณะกรรมการก่อนการจัดกิจกรรมโดยเอานักเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทพร หาญวิทย์สกุล. (2551). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ บุญประสพ. (2545). *การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาติ การสมบัติ. (2544). *การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ เพียรพานิช. (2546). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลักตามความคิดเห็นของครูและนำชุมชนกลุ่มโรงเรียนขามใหญ่พัฒนาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.