

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต2
SHOOL PERSONNEL MANGGEMENT IN SUWANKUHA NETWORK
CENTER1 UNDER THE OFFICE OF NONG BUALAMPU PRIMARY
EDUCATIONAL

¹จุฑาทิพย์ วารีย์

¹Juthatip Waree

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย
Ratchathani University, Thailand.

Juthatipwaree@outlook.co.th

Received :March 10, 2022; Revised :March 25, 2022; Accepted :April 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนางานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบุคคล ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 45 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรง

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี

ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุพรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีรายชื่อที่มีค่าร้อยละสูงสุดในแต่ละด้าน 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการวางแผนงานบุคคล ควรมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา ควรมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานยังไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากร

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, กลุ่มโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุพรรณคูหา 1

Abstract

This research is a research study. The survey aims to study personnel management and Guidelines for the development of personnel of schools in the Suwankuha Network Center 1, under the district office Nong Bua Lamphu Primary Education Area 2 Population and sample groups were schools in the center Suwankuha Network 1 Person who provided information: school administrators, personnel teachers, experienced teachers Working of 45 people by selecting a specific basis. The research instruments were The content validity questionnaire was 0.98 and the faith value was 0.74. Collect information manually. Data analysis Content analysis using statistics le frequency value Percentage, mean, and standard deviation. The research results were found that. 1) A study of personnel management of schools in the Suwankuha Network Center 1, affiliated with Nong Bua Lapu Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level. It was found that all aspects of the practice were at a high level, in descending order, namely enhancement. Operational efficiency Manpower planning and positioning; recruiting and Packing appointment And maintaining discipline and leaving government service 2) Guidelines for the development of personnel management of schools in Suwankuha network center 1 Under the Office of Nong Bua Lapu Primary Educational Service Area 2, there were items with the highest percentage value. In each of the top 3 areas, they should support the participation of the school board in Personnel planning There should be an analysis and assessment of the manpower needs of educational institutions. There is a personnel arrangement to perform work that does not match the knowledge and capabilities of the personnel.

Keywords : personnel management, School in Suwankuha center 1

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 ได้ กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปรับเปลี่ยน ไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และของผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การ บริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติ บุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจ งานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหาร จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดย อิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียส่วนทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามี ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 :3-17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับความยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้อง ดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและ การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้อง ทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่ สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหาร

บุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหา และการ แต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้ บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของ หน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการ วางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์การ สามารถที่จะ พยายามเกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์การสามารถ ดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์การสามารถที่จะจัด ปริมาณ ประเภท และระดับทักษะ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่ เหมาะสม เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์การสามารถวางแผน ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่น ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ เข้ากับกระบวนการวางแผน เชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือน เชื่อมทิศขึ้นนำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สุนันทา เลาหนันท์, 2542 : 88-89) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหา ที่พบเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใด วิชาหนึ่ง และ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถาน ศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถาน ศึกษาให้การ ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มี ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้ รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 53)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล เนื่องจาก ความเจริญของวิทยาการ ต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อน

ความสามารถไป ในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์การมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูป การศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพ การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 3 โรงเรียน จำแนกตารางที่ 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	โรงเรียนขนาดใหญ่ (2 โรงเรียน)	2	8	10	2	8	10
2	โรงเรียนขนาดกลาง (3 โรงเรียน)	3	12	15	3	12	15
3	โรงเรียนขนาดเล็ก (4 โรงเรียน)	4	16	20	4	16	20

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวม 9 โรงเรียน จำนวน 9 คน
- 2) ครูฝ่ายบุคลากร โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 9 โรงเรียน ทั้งหมด 9 คน
- 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งหมด 45 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษาตามการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับทฤษฎีระบบราชการ ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยได้ใช้โดยใช้เกณฑ์วัดระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศศึกษานองบัวล่ำภู เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประณศค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตอนท่ 3 แบบสอบถถามแบบค้ำถถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข้ำยสุวรรณคูลห 1 สังกัดสำนักงนเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาหนองบัวล่ำภู เขต 2 โดยสรุปลเปลควมหมย จัดกลุ่ม ประเด็นและน้เสนอเชิงพรรณน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถณภาพของผู้ตอบแบบสอบถถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงควมถี่ (frequency) และหาคำร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็น รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปรควมหมยของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข้ำยสุวรรณคูลห 1 สังกัดสำนักงนเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาหนองบัวล่ำภู เขต 2 สรุปลผล ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข้ำยสุวรรณคูลห 1 สังกัดสำนักงนเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาหนองบัวล่ำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การสร้างเสริมประสิทธิภพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินยและการออกจากราชการ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข้ำยสุวรรณคูลห 1 สังกัดสำนักงนเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาหนองบัวล่ำภู เขต 2 ได้แก่

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพบว่า ควรมีการวิเคราะห์และประเมินควมต้องการกำลังคนของสถณศึกษายังไม่เป็นการวางแผน และกำหนดอัตรากำลังของสถณศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติ จัดให้มีการกำหนดแผนงานบุคคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ยังไม่ชัดเจน ควรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถณศึกษาในการวางแผนงานบุคคลอย่งขาด ควมชัดเจนในเชิงปฏิบัติมีการวิเคราะห์งานให้มี

ความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรยังไม่เป็นรูปธรรม ในเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานยังไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรกำหนดภาระงานของบุคลากรของแต่ละคนยังไม่ชัดเจน ควรมีการกระจายงานแก่บุคลากรยังไม่เหมาะสมและยังทั่วถึงให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย การจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานควรมีระบบคุณธรรม

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าควรมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้ต่อเนื่องในเชิงปฏิบัติตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องและ กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ต้องมีการ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากร ให้ชัดเจนในเชิงปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2.4 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัยและการออกจากราชการ วินัยตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรประชุมชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยที่กำหนด ชี้แจงและกำหนดแนวทางหรือมาตรการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย มีการยกย่องบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามแบบแผนและระเบียบของทางราชการ และควรมีการพิจารณาก่อนให้บุคลากรลาออกจากราชการอนุญาตหรือยับยั้งครูที่ขอลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด ควรพิจารณาก่อนการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการ บริหารงานบุคคลเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเป็นกระบวนการหนึ่งที่รวมการพัฒนา บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร ที่เป็นการดำเนินการใดๆ ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม ดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 18-22) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุง คุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้าน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความ มุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจรักงาน มีความคิดที่จะ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นอกจาก การพัฒนาบุคลากร ทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วยังมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ ทราบผลงานและคุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้งาน เกิดประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร จึงสอดคล้องกับ นันทนา จิตมุสิก (2546) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดระนอง พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดการ ประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมพล อินทร์ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้ต่อเนื่องในเชิงปฏิบัติตามความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องและ กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรนอกจากนี้ต้องมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากร ให้ชัดเจน ในเชิงปฏิบัติและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมโภชน์ นิลประภา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการกำหนดความต้องการของบุคลากรได้แก่การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติ ได้แก่ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของโรงเรียน แนวทางสำคัญการบริหารบุคลากรด้านการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร ได้แก่การให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและโรงเรียนร่วมกันจัดทำคู่มือการควบคุมกำกับปฏิบัติงานให้มีความเป็นระบบอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางสำคัญในการบริหาร บุคลากรด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรได้แก่การพัฒนาบุคลากรควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอย่างเพียงพอ แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความชัดเจนความเป็นระบบและความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 66) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดระบบคุณธรรม และดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสม และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปในการพิจารณา กำหนดนโยบายและ แนวทางการส่งเสริม การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สามารถสารสนเทศเผยแพร่ต่อและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และการปฏิรูประบบราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การและประเทศชาติ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์*
- กิ่ง บุญเจริญ (2547). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงาน ประถมศึกษา อำเภอพวน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์*
- นันทนา จิตมุสิก (2546). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดระนอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*
- สุนันทา เลาहनันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*
- Butler, D. (2008). *A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina*, Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Cooper, W. A. (2001). *Study of the merit reward for teacher programs in honor*. Englewood Cliff, New Jersey: New Hampshire & Harding Township
- Hanson, L. J. (2000). *The relationship between moral orientation and the health of the organization culture as self-reported by female superintendents*. Doctoral dissertation, University of Northern Colorado.

