

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

A Study of State and Problems of Personnel Administration of School under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

ศิริณาวรรณ ทุมคำ¹ และ นริสนันท์ เดชสุระ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : narakjang_namfthon@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 128 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 188 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (T-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การบริหาร, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purpose of this research were as follow : 1) to study of state and problems of personnel administration of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare of state and problems of personnel administration of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 for the different size of schools.

The sample was selected from 128 school administrators under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 for the 2016 academic year. The research instrument was a questionnaire; the reliabilities rating scale were 0.92 and 0.87. The data analysis were percentage, mean, standard deviation and T-test. The research findings were as follows : 1) the state of personnel administration of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspect were at the high level., and the problems of personnel administration of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 in overall and problems were at low level, and 2) the comparison of states and problems of personnel administration of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 for the different size of schools were overall and the significant different at the.05 level

Keywords: Administration, Personnel Administration.

1. บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการโดยทั่วไปมี 4 ปัจจัย คือ เงิน บุคคล วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินงานต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาในสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้บุคคลในสถานศึกษาให้เป็นผู้ร่วมมือร่วมปฏิบัติทั้งสิ้น [1] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใส่ใจ เอาใจใส่ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคคลที่รับผิดชอบได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและส่งผลถึงพลังสามัคคี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา [2] ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านงานวิชาการ

งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษาใน 4 ด้าน [3] ซึ่งงานที่จะทำให้การศึกษาบรรลุผลได้ตามเป้าหมายของการการศึกษาคืองานบริหารบุคคล

การบริหารบุคคล ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลและปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบ

ปัญหาต่างๆแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและ รักษาวินัย และการออกจากราชการ [4] ที่ระบุว่าปัญหา ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการ บริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินการ ปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหา การควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบ รวม 188 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ทำให้คุณภาพการศึกษา ของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จากการศึกษา ข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 [5] พบว่า ยังมีปัญหาและ อุปสรรคในการบริหารจัดการคือการขาดอัตรากำลังครู และผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องจากการเกษียณอายุ ราชการ และยังไม่ได้ตำแหน่งคืน จึงมอบหมายให้ผู้รักษา การที่เป็นครูที่อาวุโสในโรงเรียนเป็นทำหน้าที่ในการ บริหารแทน นอกจากนี้ยังขาดครูวิชาเอกต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และ วิทยาศาสตร์ ทำให้ขาดบุคคลที่จะปฏิบัติงานการสอน สถานศึกษา เมื่อมีการบรรจุครูยังพบปัญหาอีกกว่าเป็นครูที่ ไม่ตรงกับวิชาที่สถานศึกษาต้องการ สอดคล้องกับสมพร ใจคำปิ่น [6] ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านการวางแผน อัตรากำลัง คือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มาก ด้านการสรรหา และคัดเลือกคือการบรรจุครู ไม่ทันกับความต้องการของ สถานศึกษาและไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการ พัฒนาบุคลากรคือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือครูขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านประเมินผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัยและการรักษาวินัยสถานศึกษา อันเป็นที่หนักใจ

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 ในด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการออก จากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา

3. สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาขนาดต่างกันมีสภาพปัจจุบันและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 188 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากการจับฉลาก

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.87 มีจำนวน 42 ข้อ แยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าที่

6. ผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นรายด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาต่ำคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ รายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงมาต่ำคือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

6.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	ภาพรวม	แปลผล	สภาพปัจจุบันของการบริหารงาน			ภาพรวม	แปลผล	ปัญหาของการบริหารงาน		
			ขนาดสถานศึกษา					ขนาดสถานศึกษา		
			ใหญ่	เล็ก	Sig			ใหญ่	เล็ก	Sig
การวางแผนอัตรากำลังและ										
กำหนดตำแหน่ง	3.87	มาก	4.02	3.84	.30	1.95	น้อย	1.56	2.15	.00
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.57	มาก	4.00	3.46	.00	2.10	น้อย	1.86	2.21	.07
การเสริมสร้างประสิทธิภาพ							ปาน			
ในการปฏิบัติราชการ	3.61	มาก	4.25	3.32	.00	2.86	กลาง	2.35	3.13	.01
วินัยและการรักษาวินัย	3.90	มาก	4.20	3.71	.00	2.18	น้อย	1.93	2.54	.42
การให้ออกจากราชการกรณี							ปาน			
ไม่พ้นทดลอง	3.88	มาก	4.26	3.71	.00	2.91	กลาง	2.77	2.97	.51
รวมเฉลี่ย	3.76	มาก	4.14	3.85	.00	2.40	น้อย	2.09	2.60	.03

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไปเพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ หากบุคลากรของสถานศึกษาใดมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้าม หากสถานศึกษาแห่งใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง ทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับเบนตรอนา นามสพุง [7]

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระเส็ง ปภัสสร [8] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและผ่านการพัฒนาจนเข้ารับตำแหน่ง ทำให้มีปัญหการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอรรถพล ฤกษ์นาวี [9] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวม

มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับสุรียรัตน์ วิกิรานต์นันท [10] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนคลองลานพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผลงานวิจัยนี้ที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

7.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่และขนาดเล็ก จะต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลตามระเบียบและกฎเกณฑ์อันเดียวกันไม่ว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหรือด้านการออกจากงานสถานศึกษาทุกขนาดต่างก็ถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อันเดียวกัน ทุกโรงเรียนดำเนินการในรูปแบบเดียวกันรวมทั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสถานศึกษาทุกขนาดต่างก็ดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรแต่ในภาพรวมแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะบริบท ในด้านปัจจัยทางการบริหารการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาไม่เหมือนกันโดยเฉพาะด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับพระเส็ง ปภัสสร [8] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่ามีสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับวรารพร พรหมแก้วพันธ์ และ จรุงณี เก้าเอี้ยน [11] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 ดังนั้นผลงานวิจัยนี้ที่เกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จึงมีความเป็นไปได้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเร่งรัดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

8.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การแจ้งภาระงานมาตรฐานงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรมีการดำเนินการต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและทุกครั้งที่มีการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการชี้แจงเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่เป็นปัญหาคือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเช่นกันและควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติครูผู้ช่วยอย่างใกล้ชิดเพื่อช่วยในกรณีที่ครูผู้ช่วยอาจมีปัญหาในระหว่างการทำงาน

8.1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินการต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อนำไปแก้ปัญหาประเด็นการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนดได้

8.1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงกรณีมีมูลความผิดไม่ร้ายแรง มีการดำเนินการต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเมื่อเกิดปัญหาควรดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

8.1.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง พบว่า รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังเขตพื้นที่ มีการดำเนินการต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการไปตามระเบียบปฏิบัติเพื่อป้องกันตนเอง

8.1.6 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันนั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไปเพื่อลดความแตกต่าง ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

8.2.2 ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

8.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

8.2.4 ควรวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.2.5 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] รุ่ง แก้วแดง, “ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ไม่ยาก”, ไทยวัฒนาพานิช, 2549.
- [2] อีระ รุญเจริญ, “ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา”, ธนาเพลส, 2550.
- [3] กระทรวงศึกษา, “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553”, 2553.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล”, องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2551.

- [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1, “รายงานการ ประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา ประจำปี การศึกษา 2558”, 2559.
- [6] สมพร ใจคำป็น, “การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอด จังหวัด เชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- [7] เนตรนภา นามสพุง, “การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2555.
- [8] พระเส็ง ปภัสสร, “การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 1”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.
- [9] อรรคพล ฤกษ์นาวิ, “การศึกษาสภาพและปัญหา การวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- [10] สุรรัตน์ วิกิรานต์นนท์, “สภาพปัญหาบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนคลองลาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำแพงเพชร เขต 2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2555.
- [11] วราพร พรหมแก้วพันธ์ และ จรุณี แก้วเอี่ยม, “การ บริหารงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2555.