

การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1

The study about condition, problem and the method of resolving
personnel administration problem in basic studying belong to
Udon Thani province elementary education, Education area office,
zone 1

จิตติกาญจน์ หล้าสวย¹, เจริญ ราชโสภา²
Thitikarn Larsuai¹, Charoen Ratchasopha²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข
ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดคือด้านวินัยและการรักษาวินัย

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

¹ M.Ed.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Deputy Director of the Office of primary education Sakon Nakhon Zone 2



2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรตำแหน่งและอัตรากำลังให้แก่สถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการเป็นอันดับแรก ผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนและรัดกุม กำหนดหน้าที่ของบุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสมตรงตามสาขาวิชาเอก และมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลประวัติของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้สถานศึกษามีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเอง โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ควรมีการสำรวจความต้องการของครูในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลน ควรมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอย่างกว้างขวางและดำเนินการตามระเบียบวาระและกฎเกณฑ์ของทางราชการ มีความโปร่งใสและยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำปีและมีการติดตามประเมินผลจากการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการดำเนินด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นธรรม ยุติธรรม และสามารถเปิดเผยได้ และควรมีการบำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัยในระดับสถานศึกษาแก่บุคลากร จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการอบรม ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยด้วยระบบคุณธรรมและยุติธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัย ป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย

3.5 ด้านการออกจากราชการ บุคลากรที่จะพ้นจากงาน ควรได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับ จัดทำทะเบียนและ



ระบบดูแลผู้เกษียณอายุราชการในสถานศึกษา และผู้บริหารควรพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตามระเบียบที่กำหนดและมีหน่วยงานกลางตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และดำเนินการจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงโดยเร็ว

คำสำคัญ : การศึกษาสภาพ, ปัญหา, แนวทางแก้ไขปัญหา, การบริหารงานบุคลากร

ABSTRACT

This study & Research has an objective that to study about condition, problem and the method of resolving personnel administration problem in basic studying belong to Udon Thani province elementary education, Education area office, zone 1. Sampling group were 321 persons. The instrument using for researching were approximated value questionnaires, the statistics using for data analysis were means and standard deviation. The result of research found that

1. The condition of personnel administration of basic studying belong to Udon Thani province elementary education, Education area office, zone 1 in total view were in high level, when considered in side item found that planning side power rate & position fixing got the highest level and the lowest side were discipline & discipline maintain.

2. The problem of personnel administration in basic institution belong to Udon Thani province elementary education, Education area office, zone 1 in total view were the lowest, when considered in side item found that discipline side & discipline maintain side were the highest and the lowest were planning side & position fixing side.

3. The methods to correct problem of personnel administration in basic studying belong to Udon Thani province elementary education, Education area office, zone 1 were.

3.1 Power rate planning side and position fixing: work unit in charge chief should allocate position and power rate to the institution that the institution need first. The executives, the teachers group and committee group of basic institutions should



cooperate to plan power rate and position fixing to clear and careful, fixing the personnel duties depend on their ability and suitable in their major subjects and teacher data collection in systematic.

3.2 Seeking and appointment assigning side: the institutions should have power to appoint assign by themselves and cooperate with community, should have teachers need surveying in lack branches , should have public relation about seeking and appointment assigning widely and progress along an occasion order and government official standard, have transparence and fair to all sections.

3.3 Efficiency creation side: the institutions should do planning set of personnel development in every year, and usefulness following of systematic development, including promoting and supporting the personnel to observe, train, study in higher level and exchange knowledge continuously. More over should budget allocate to use in progress efficiency creation of personnel's working and progress of evaluation in government official performing for raising one's salary ranking that should be fair, can disclose, and should raise somebody's hope & moral continuously.

3.4 Discipline and discipline maintaining side: the institutions should do training set to promote knowledge of discipline and discipline maintaining side in level of personnel's institution. Budget allocate to use in training, the executive should progress in discipline with virtue and fair promote and support to government officials to have discipline and prevent them to do indiscipline.

3.5 To retire from a government office side: the personnel that removed from office should receive the advice of asking for compensation, pension and other useful rights that they should have. Setting the registers and systems to take care the retire persons in institutions, and the executive should consider about personnel retiring from government office, follow order that fixed and center checked them with virtue and progress the empty rate allocate immediately.

Keywords : condition, problem, the method of resolving, personnel administration

problem



บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากร ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคลากร เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหา

การวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 50)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กำหนดขึ้นทุกภาคส่วน ในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกัน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทาง ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. 2555 : 7) เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกๆ ระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับโลก ระดับในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่



มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหาร และจัดการศึกษารวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษาโดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการกระจายอำนาจ ทั้ง 4 ด้านไปยังสถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรงและต้องปรับเปลี่ยน



บทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6) กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคลากรบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคลากรที่รับงานไปทำ ถ้าบุคลากรที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคลากรให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ประชารัตน์ โนนทวงษ์. 2551 : 2)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 1 ยังประสบปัญหาอุปสรรคอยู่มาก โดยเฉพาะด้าน

บุคลากร ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ปรากฏว่าบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้อาจทำได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง การขาดการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และวินัยและการรักษาวินัย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคลากรถ้าองค์กรมีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติ ตามแผนการบริหารงานบุคลากรอย่างเคร่งครัดจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. 2555 : 8) ดังนั้นผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบบริหารงาน กลุ่มบริหารงานบุคลากร จึงมีความสนใจศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ว่าสถานศึกษา มีสภาพปัญหาในการ



บริหารงานบุคลากรอย่างไร มีปัญหาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรอย่างไร เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2555 จำนวน 2667 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. 2555 : 8) จำแนกเป็น

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 233 คน

1.2 ครูผู้สอน จำนวน

2,434 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและครูผู้สอนซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ขนาดของสถานศึกษาโดยกำหนดประเภทของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างมาจากพรณี ลีกิจวัฒน์. 2549 : 72) แล้วเทียบสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย



(Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน จำนวน 34 คน

2.2 ครูผู้สอนจำนวน
287 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการ
สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน ซึ่งได้มา
โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูที่
รับผิดชอบงานบริหารงานบุคลากร จำนวน
5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ เป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และแบบ
สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured
Interview) สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา
และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ขอหนังสือจากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลใน
สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1.2 ผู้ศึกษาค้นคว่านำหนังสือ
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคามส่งให้สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์
ร่วมมือและชี้แจงจุดประสงค์ในการวิจัยและ
ให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

1.3 ผู้ศึกษาค้นคว่านำ
แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่างและรับคืนด้วยตัวเอง ผู้จำนวน
ทั้งหมด 321 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่
สมบูรณ์กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ขอหนังสือจากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลใน
สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1



2.2 ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 45)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 45)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในการบริหารงานบุคลากรเป็นการสรุปข้อเสนอแนะทั้ง 5 ด้านแล้วนำเสนอเป็นความเรียงตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

5. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาวิเคราะห์และสรุปดังนี้ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มาเสนอเป็นความเรียงตามกรอบแนวความคิดของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นำข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานบุคลากรมาใช้

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไว้ล่วงหน้า

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อหรือหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งบประมาณในการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน ด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม

1.6 สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับ



มาก (ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังครูต่อจำนวนนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนในแต่ละปี

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไว้ล่วงหน้า

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรช่วงระยะเวลาเตรียมความพร้อมอย่างเข้มในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งบประมาณเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อหรือหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งบประมาณในการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงาน

2.5 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พิจารณาเพิ่มเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน ด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีรายละเอียดในแต่ละขนาดดังนี้

2.6.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.6.2 สถานศึกษาขนาดกลางมีปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ

3. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดสรรตำแหน่ง และอัตรากำลังให้แก่สถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการเป็นอันดับแรก ผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนและรัดกุม กำหนดหน้าที่ของบุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสมตรงตามสาขาวิชาเอก และมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลประวัติของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้สถานศึกษามีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเองโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ควรมีการสำรวจความต้องการของครูในสาขาที่จำเป็น และขาดแคลน ควรมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอย่างกว้างขวางและดำเนินการตามระเบียบวาระและกฎเกณฑ์ของทางราชการ มีความโปร่งใสและยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีและมีการติดตามประเมินผลจากการ



พัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการดำเนินด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นธรรมเนียม ยุติธรรม และสามารถเปิดเผยได้ และควรมีการบำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านวินัยและการรักษา วินัย สถานศึกษาควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัยในระดับสถานศึกษาแก่บุคลากร จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการอบรม ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยด้วยระบบคุณธรรมและยุติธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัยป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

3.5 ด้านการออกจากราชการ บุคลากรที่จะพ้นจากงาน ควรได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับจัดทำทะเบียนและระบบดูแลผู้เกษียณอายุราชการในสถานศึกษา และผู้บริหารควรพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตามระเบียบที่กำหนดและมีหน่วยงานกลางตรวจสอบ

อย่างเป็นธรรม และดำเนินการจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงโดยเร็ว

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 1 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า และในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมพล อินทร์ตัน (2554 : 89) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการวางแผน



อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ และวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 45) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งรองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับวิชชชุตดา หุ่นวิไล (2542 : 134-135) ที่กล่าวว่า การวางแผนกำลัง (Manpower planning) เป็นกระบวนการคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้ในงานต่างๆ ของหน่วยงานเป็นการเตรียมงาน ที่ต้องอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนขององค์กรเป็นสำคัญ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การเลื่อนตำแหน่งการสับเปลี่ยนคนในตำแหน่งต่างๆ การเพิ่มทักษะและเพิ่มประสบการณ์ของบุคลากร การประเมินงาน เป็นต้น การวางแผนกำลังคน ซึ่งเป็นการคาดคะเนปริมาณงานจำนวนคนและจัดสรรคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นส่วนสำคัญของการ

จัดทรัพยากรคนขององค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ไม่ใช่แก้ปัญหาเฉพาะหน้า การวางแผนกำลังคนจะช่วยเพิ่มความพร้อมศักยภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านที่คนปฏิบัติงานจะได้รู้อนาคตของตน รู้แนวการพัฒนาของตนและบันไดแห่งความก้าวหน้าของคนในช่วงระยะเวลา 3 ปี หรือ 5 ปี การวางแผนกำลังคน ได้แก่การวางแผนความต้องการกำลังคน (Man power requirement) เป็นการคาดคะเนความต้องการกำลังของหน่วยงานต่างๆ ล่วงหน้าว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร โดยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และรับผิดชอบในโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินกำลังคนที่ขาดและต้องการเพิ่มในปัจจุบัน ความสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ (Man power supplies) กำหนดวิธีการ ที่จะได้กำลังคนที่ต้องการล่วงหน้าแหล่งที่จะได้ ด้วยวิธีการอย่างไร พิจารณาถึงสาขาวิชาและระดับการศึกษา ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนเป็นการดำเนินการขององค์กรเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร เป็นกระบวนการ



การคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้ในการต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีปัญหาในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัย การสอดส่องดูแล และให้ความรู้แนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัยป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย การที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัยและระมัดระวังป้องกันแก้ไขมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัยตลอดทั้งการดำเนินการแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ สมเดช ศรีแสง (2549 : 32) ที่ว่า วินัยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหาร

งานบุคคล วินัยคือ ระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น วินัยเปรียบเสมือนกรอบ เป็นขอบข่ายในการร่วมกันปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือในการควบคุมการประพฤติของข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยาศรีจันทร์หล้า (2553 : 45) พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีปัญหาลดที่สุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ และเพชร กล้าหาญ (2552 : 97) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำกับควบคุม สนับสนุนบุคลากรให้อยู่ในวินัยและปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ตลอดทั้งแก้ไขบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย

1.2 จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมถึงแนวปฏิบัติหรือระเบียบเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด

ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

3. โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารบุคลากร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคลากร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพฯ : อรุณกาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545).วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เพชร กล้าหาญ.(2552).การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 7.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิษชุดา หุ่นวิไล.(2542).การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า.(2553).สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.วิทยานิพนธ์ ค.ม.,เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- สมเดช ศรีแสง.(2549).คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพ.ร.บ. การศึกษา
แห่งชาติ. นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์.
- สมพล กินทรรัตน์.(2554).การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม., กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.(2555).แผนปฏิบัติการ
ประจำปี. อุดรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2551).กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2555).แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.