

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

The State and Problems of Personnel Administration in the Basic Schools under Ubon
Ratchathani Educational Service Area Office 5

ฐิติยา ปทุมราษฎร์*¹ และ จิณณวัตร ปะโคทัง**²

¹รร.บ้านนาเจริญ ต.นาเจริญ อ.เดชอุดม จ.อุบลราชธานี 34190

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

E-mail: Titiya.Pathum@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นขั้นของการสุ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ด้านปัญหาการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล มีปัญหา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจ ในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหา คือ โรงเรียนได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน 3) ด้านการบำรุงรักษามีปัญหา ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรบ่อย และ 4) ด้านให้บุคคลพ้นจากงานมีปัญหา คือ การบริหารที่ยังมีระบบอุปถัมภ์และผู้บริหารยังไม่กล้าตัดสินใจการกระทำที่ผิดของบุคลากร

คำสำคัญ: สภาพปัญหา การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to examine the state and problems of personnel administration and to compare the perceptions of administrators and teachers about the state and problems of personnel administration in basic education institutions under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 as classified as work ranks, working experiences and school sizes. The sample in the research was 490 administrators and teachers in basic education institutions under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5, selected by mean of a stratified random sampling. The instruments were 5- point rating scale questionnaires with reliability level of 0.96.

The results findings were as follows:

1. The state of personnel administration was found to be performed at a higher level both in the overall and in each aspect whereas the problems were at a lower both in the overall and in each aspect.
2. The comparative study resulted in
 - 1) There were no differences in perceptions on the state and problems of personnel administration both overall and in each aspect among the teachers with different work ranks.
 - 2) There were no differences in perceptions on the state and problems of personnel administration both overall and in each aspect among teachers with different working experiences.
 - 3) There were no differences in perceptions on the state and problems of personnel administration either overall or in each aspect among the teachers in different school sizes.
3. The advice in the state and problems was gained: 1) the personnel recruitment aspect, the schools had no authorization in the recruitment system; 2) the personnel appointment aspect, the schools received the teachers who were not relevant to their needs; 3) the personnel maintenance aspect, too often transfer of the teachers were found; 4) the personnel termination aspect, patronage system that made the administrators dare not judge their personnel misbehaviors was found.

Keywords: State and Problems, Personnel Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คุมนจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คุมนจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษา มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การจัดการศึกษา มาตราที่ 22-30 อันเป็นหัวใจการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 53)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ตนมีความสามารถในการทำงาน รู้จักวิธีการบังคับให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสมาชิกทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ไว้นั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยผู้บริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือ เทคนิคในการบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมาก อาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีจะเสียจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวนขวายไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร 2519: ก) ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา เพราะหากครูไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามการจะให้ครูดี มีคุณภาพเข้ามา

ทำงานในสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากที่สุดของผู้บริหาร

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูสายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 256 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,498 คน รวมทั้งสิ้น 2,754 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ธีระวุฒิ เอกะกุล 2552: 143-144) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 490 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 155 คน และครูผู้สอนใน

โรงเรียน จำนวน 335 คน

สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยคําเนินแบ่ง โรงเรียน เป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

1. โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนทั้งสิ้น 58 คน ทำการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 35 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 35 คน เทียบสัดส่วนระหว่างผู้บริหารกับครู ได้ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 148 คน

2. โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนทั้งสิ้น 98 คน ทำการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนขนาดกลาง 59 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 59 คน เทียบสัดส่วนระหว่างผู้บริหารกับครู ได้ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 134 คน

3. โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ทำการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนขนาดเล็ก 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน เทียบสัดส่วนระหว่างผู้บริหารกับครู ได้ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 53 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพและภูมิหลังของ บุคคลในด้าน

1. ตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง

1.2 ครูสายปฏิบัติการสอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

2.1 1-15 ปี

2.2 16 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 300 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดย ศึกษาใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

3. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

4. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ

3. กำหนดกรอบความคิดที่จะใช้ในการสร้าง เครื่องมือ โดยยึดสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหา บุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษา บุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน เป็นกรอบความ คิดในการสร้างเครื่องมือ

4. สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดไว้ในข้อ

5. เสนอเครื่องมือต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไข

6. เสนอเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ เทียบตรงของเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-.100

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นโดย ทดลองใช้ กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดย นำมาคำนวณความเชื่อมั่นโดยวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำ แนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์ แล้วไปใช้เก็บข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและ แบบประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Likert โครงสร้างของ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่งประสบการณ์ การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แจกแจงหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เกณฑ์การแปลผลระดับสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา แปลความหมายของข้อมูลโดยพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ และเปรียบเทียบตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคลด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และ

ขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการ ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 6) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า 1) ด้านปัญหาการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคลากร โรงเรียนขาดแคลนครู ครูขาดความรู้ความสามารถในบางวิชา ขาดการวางแผนความต้องการกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรให้ทางโรงเรียนได้สรรหาเองบ้าง หากครูอัตราจ้างให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องจัด อบรมอย่างจริงจัง และนำผลสำรวจมาใช้ในการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน การบรรจุแต่งตั้งล่าช้า ต้องบรรจุให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและต้องบรรจุให้รวดเร็วตามเวลา 3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อย เมื่อครูเกษียณแล้วโรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้ครูคืนมา ผู้บริหาร

มอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนขนาดเล็กควรได้ครูกลับมาแทนครูที่เกษียณไป ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและจัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้นตามลำดับ 4) ด้านให้บุคคลพ้นจากงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ทางโรงเรียนไม่กล้าพอที่จะให้โทษบุคลากรที่ทำผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ การนิเทศ ไม่สม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจการกระทำของครูต้องยึดระเบียบให้จริงจังและการนิเทศต้องสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 คือ ด้านการกำหนดอัตรา และสรรหาบุคคลด้านการบรรจุ แต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา มีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่างๆ ด้วยสถานศึกษาเอง โดยมีการวางแผนงานต่างๆ ให้เป็นระเบียบมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าด้วยเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนงานต่างๆ ด้วย จึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกา ว่องวารี (2545: 132) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและ

รายองค์ประกอบ การพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนประกอบด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาพังงา ที่มีสภาพต่างกันมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ โรงเรียนเพียงแต่ให้ข้อมูลตามต้องการเพื่อประกอบการพิจารณาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิกร ศิลปวิทย์ (2542: 40) สรุปไว้ว่า ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในการดำรงรักษาบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เป็นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นนี้เป็นทั้งคุณ และโทษทั้งต่อครูและผู้บริหารและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิกร ศิลปวิทย์ (2542: 40) สรุปไว้ว่า ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในการดำรงรักษาบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นนี้ เป็นทั้งคุณและโทษทั้งต่อครูและผู้บริหาร

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกัน

โดยการศึกษาจากระเบียบกำหนดข้อบังคับต่างๆ โดยไม่ได้เอาประสบการณ์ในการทำงานเลยจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกา ว่องวารี (2545: 132) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากร ข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่และกลางอาจจะมีการปฏิบัติแบ่งออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยกันทำ หรือบางครั้งได้ทำทุกเรื่อง เพียงคนๆ เดียว จึงไม่จำเป็นที่จะเอาขนาดของโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธยา นิลรัตน์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าสภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า รายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 3 รายด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติในระดับกลาง พบว่ามี 2 รายด้านคือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า รายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้านปัญหาในการบริหารงานบุคคล ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ พบว่า มีรายด้านที่มีปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงรายด้านเดียว คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ส่วนรายด้านอื่นๆ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

2.4 ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านการกำหนดอัตราและสรรหา

บุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคลากร โรงเรียนขาดแคลนครูครูขาดความรู้ความสามารถ ในบางวิชาขาดการวางแผนความต้องการกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรให้ทางโรงเรียนได้สรรหาเองบ้าง หากครูอัตราจ้างให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องจัดอบรมอย่างจริงจัง และนำผลสำรวจมาใช้ในการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน การบรรจุแต่งตั้งล่าช้า ต้องบรรจุให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน และต้องบรรจุให้รวดเร็วตามเวลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อยเมื่อครูเกษียณแล้วโรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้ครูคืนมา ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนขนาดเล็กควรได้ครู กลับมาแทนครูที่เกษียณไป ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและจัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้นด้านให้บุคคลพ้นจากงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ทางโรงเรียนไม่กล้าพอที่จะให้โทษบุคลากรที่ทำผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่การนิเทศไม่สม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ การกระทำของครูที่ทำผิดต้องยึดระเบียบให้จริงจัง และการนิเทศต้องสม่ำเสมอ จากปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษามีปัญหาที่แตกต่างกัน เนื่องจากการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาของการบริหารงานบุคคล สถานศึกษายังไม่สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ที่เบ็ดเสร็จเองได้ ยังขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำให้โรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลที่สมบูรณ์แบบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารย์ ชาวแพร (2546: ง) ทำวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงาน

บุคลากร ครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยส่งไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดร ธรรมมา (2546: ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางมีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ปัญหาและเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า

3.1 ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูได้แก่โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคลากร โรงเรียนขาดแคลนครู ครูขาดความรู้ความสามารถ ในบางวิชาขาดการวางแผนความต้องการกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวควรให้ทางโรงเรียนได้สรรหาเองบ้างหาครูอัตราจ้างให้โรงเรียนขนาด

เล็ก ต้องจัดอบรมอย่างจริงจัง และนำผลสำรวจมาใช้ในการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา กวยาวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทองผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชนโดยรวมความเหมาะสมปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาพล เปรมศรี (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

3.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนการบรรจุแต่งตั้งล่าช้า ต้องบรรจุให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและต้องบรรจุให้รวดเร็วตามเวลา ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการบรรจุแต่งตั้งยังเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ ไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียนเป็นผู้กำหนดตำแหน่ง จึงส่งผลให้ได้รับการบรรจุที่ไม่ตรงตามความต้องการ และการบรรจุที่ล่าช้าอีกด้วย

3.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ มีการย้ายบุคลากรโรงเรียนบ่อยเมื่อครูเกษียณแล้วโรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้ครูคืนมา ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนขนาดเล็กควรได้ครูกลับมาแทนครูที่เกษียณไปผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและจัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการสรรหาและการย้ายโรงเรียนยังไม่มีสิทธิ์ที่จะกระทำอย่างชัดเจน เพราะยังเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 ด้านให้บุคคลพ้นจากงาน มีปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ทางโรงเรียนไม่กล้าพอที่จะให้โทษบุคลากรที่ทำผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ การนิเทศไม่สม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ การกระทำของครูที่ทำผิดต้องยึดระเบียบให้จริงจังและการนิเทศต้อง

สม่ำเสมอ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการกระทำผิด บางครั้งหลักฐานยังไม่ชัดเจน หรือบางครั้งบางโรงเรียน มีการช่วยเหลือครูที่กระทำผิดจึงส่งผลให้การกระทำผิดของครูยังไม่มีการลงโทษ

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และสถานศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนทำเองทุกอย่างด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรงตามความต้องการของสถานศึกษาให้มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ โปร่งใส และยุติธรรม และควรมีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบุคคลอยู่เสมอ เพื่อพร้อมทำงานได้ตลอดเวลา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงตนเป็นผู้มีภูมิพร้อมด้วยปัญญา เพื่อเป็นที่พึ่งของข้าราชการครู และบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรอย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินฉนวนตร ปะโคทั้ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารการศึกษ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา กวาววงศ์. **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- จินดาพล เปรมศรี. **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษา อาชีวกรรมอาชีพศึกษาในเขตพื้นที่อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2546.

ธีรวิทย์ เอกะกุล. **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์, 2544.

นิกร ศิลปวิทย์. **สภาพการวางแผนการใช้บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

นิตยา นิลรัตน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม, 2543.

บุญชม ศรีสะอาด. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** เล่ม 1 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2535.

_____ . **ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ผกา ว่องวารี. **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา.** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา, 2545.

ภิญโญ สาธร. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

วิจารณ์ ขาวเพชร. **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด.** ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **คู่มือการวางแผนพัฒนา การศึกษา เอกชนระดับจังหวัด ชุดฝึกอบรม เล่ม 1-6.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา เอกชน, 2532.

อุดร ธรรม. **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระนอง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

