

**สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**
Condition of Personnel Management in Schools Kaeng Non Garen Network
Group under the Office of Ubon Ratchathani Primary
Educational Service Area 5

อรปรียา ทาดาวงษา¹, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม², นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์³ และสิริมา บุณกุลกุล⁴
Aonpreeya Thadawongsa¹, Charoenwit Sompongtham², Nawaratwadee Chinacarawat³
and Sirima Boonkuson⁴

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2,3,4}Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹aonpreeyatha@gmail.com

Received March 17, 2021; Revised July 10, 2021; Accepted July 27, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ 1) ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล 2) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน 3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และ 4) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านคือ 1) มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน 3) จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Abstract

This research objective is to study the level of personnel management in schools. The Kaeng Non-Karen Network Group, under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, District 5, the sample used in the research was the teacher officials in the Kang Non-Karen Network School under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, District 5. The number of 100 people. Research instruments is a questionnaire created by the researcher. The rating scale was a 5-level rating scale of 40 items with the confidence of the whole questionnaire equal to 0.97. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation.

The results of the research were as follows: Overall, the teacher civil servants saw that the condition of personnel management in the school The Kaeng Non-Ka-Ren Network Group under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 in general, and all four aspects were at a high level. The average rank from descending is as follows: (1)the rate determination and recruitment (2)the personnel leave from work (3)personnel maintenance and (4)personnel recruitment. The list of items with the highest average in each area was (1)an analysis of the individual needs needed to perform the task (2)the participation in the assessment of the work performance of the colleagues (3) was organized. Make work plans/ projects for human resource development and work efficiency, and (4) recruit people to serve in the government service that meets the required major.

Keywords: Personnel Management; Kaeng Non Ka-Ren Network Group; the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 5

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ (วิจิตร วรธมบางกูร และสุพิชญา ชีระกูร, 2553) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา

จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ตามความรู้ความสามารถ (พรศิริ ชานกัน, 2563) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ครูและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่น จึงมีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ต้องได้รับการจัดสรรบุคลากรใหม่อยู่เสมอ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่ตรงตามวิชาเอก เพราะว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี จะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจตนเองมากขึ้น เพื่อประเมินตนเอง พัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการห้องเรียนในรูปแบบการเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการจัดการชั้นเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมภายใน จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้เห็นถึงการบูรณาการจากทักษะ เครื่องมือ วิธีการสอน (ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์ชศร, 2563) ส่งผลต่อการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาประเทศต่อไป (Kahintapongs, 2020)

ดังนั้น การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

การบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (เสนะ ดีเยาว์, 2545)

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญและมีผลต่อการจัดการศึกษามีเนื่องจากการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2540)

ภารกิจหลักในการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษามีอยู่ 8 ประการ คือ 1) การวางแผนกำลัง หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหา หรือการจัดสมัครบุคคลเข้าทำงาน 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 4) การนำเข้าสู่งาน 5) การประเมินบุคลากร 6) การพัฒนาบุคลากร 7) การตอบแทนบุคลากร 8) การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

การบริหารความเสี่ยงในองค์กรจึงเป็นวิธีการบริหารจัดการ และควบคุมกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุและโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและขนาดของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ความเสี่ยงของทุกองค์กรเป็นไปตามบริบทขององค์กรนั้น ๆ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ 3) ความเสี่ยงด้านการเงินและการรายงาน และ 4) ความเสี่ยงด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ระบบการบริหารความเสี่ยงนอกจากจะช่วยลดโอกาสที่จะ

สูญเสียและเพิ่มโอกาสความสำเร็จของการทำงานยิ่งขึ้นแล้ว ยังส่งผลถึงความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ ประเมินและระมัดระวังความเสี่ยงในหน้าที่ของตน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ (ชัตติยา ดวงสำราญ, 2564)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนา ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้มีนักการศึกษาได้ศึกษารูปแบบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

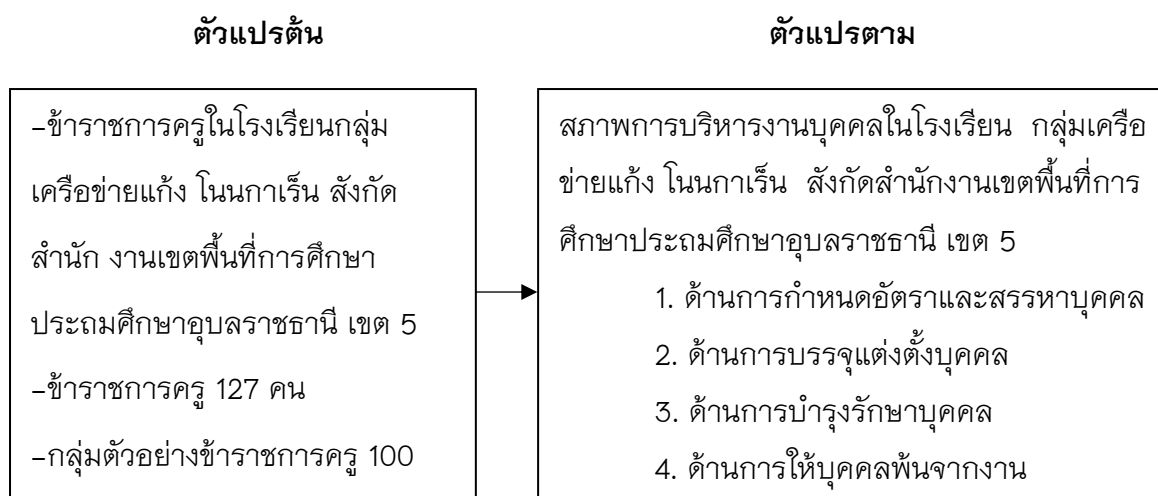
การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ เป็นการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการออกจากราชการ (เนตรนภา นามสงุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558)

การพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรมีแนวทาง คือ ควรมีการสำรวจบุคลากรที่ขาดแคลน ควรมีการมอบหมายงานบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรแก่สาธารณชน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม (พรศิริ ชานกัน, 2563)

จากผลงานวิจัยที่ได้ศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ๆ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้ประสบผลสำเร็จ ก็จะทำให้การบริหารงานขององค์กรและสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้วย จากผลงานการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีกระบวนการบริหารงานบุคคล 4 ขั้นตอน ได้แก่ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 127 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 รวม 100 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การเทียบสัดส่วนและกลุ่มประชากรโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประชากร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	29	29.0
	หญิง	71	71.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาตรี	70	70.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	30.0
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	24	24.0
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	31	31.0
	ตั้งแต่ 11-20 ปี	16	16.0
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	29	29.0
ขนาดสถานศึกษา	เล็ก	15	15.0
	กลาง	85	85.0
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.0 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.0 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.0 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.0 ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.0 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล	3.95	1.34	มาก
การบรรจุแต่งตั้งบุคคล	3.49	1.53	ปานกลาง
การบำรุงรักษาบุคคล	3.76	1.34	มาก
การให้บุคคลพ้นจากงาน	3.90	1.33	มาก
โดยรวม	3.78	1.39	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการครูโดยรวมเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น ให้ความสำคัญในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ได้แก่ การวางแผนดำเนินการ เพื่อรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาต้องการ การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการบริหารงานบุคคล ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาต้องการให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) สอดคล้องกับงานวิจัย (เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558) พบว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ เป็นการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การบริหาร สถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร และพิจารณา

ตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม (พรศิริ ชานกัน, 2563) ทั้งนี้การพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทน ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพิจารณาและมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส และกระบวนการพิจารณาต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา และพิจารณาตามสายงานการบังคับบัญชา โดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ในการบริหารงานของสถานศึกษา (วยุพิน ศาลางาม และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2560)

ดังนั้น กระบวนการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนา ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร และสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพในสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้



การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ค่ารักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากรเป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

สรุป

สรุปผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 3. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 4. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ ประกาศและทราบ ทามบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ มาสมัครงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ในเว็บโรงเรียน ติดประกาศหน้าโรงเรียน แผ่นพับ เสียงตามสายในชุมชน เป็นต้น

1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งความจำนงค์วิชาเอกและตำแหน่งที่ต้องการ และอัตราของบุคลากรที่ชัดเจนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจะได้รับการจัดสรร บรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ตรงตามตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ต้องการ นอกจากนี้เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งแล้วก่อนการปฏิบัติควรมีการปฐมนิเทศ และสร้างความตระหนักให้บุคคล มีความรับผิดชอบต่องานที่อย่างเต็มความสามารถ

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติและพิจารณารางวัลให้แก่ครูเกษียณ ครูต้นแบบ ครูดีเด่นที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.4 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลที่เกษียณอายุและลาออกได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในเรื่องเงินทดแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอื่นร่วมด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *คู่มือการวางแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระดับจังหวัด ชุดฝึกอบรม เล่ม 1-6*. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- ขัตติยา ดวงสำราญ. (2564). บริหารความเสี่ยงอย่างไรให้องค์กรไร้วิกฤต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 340-351.
- เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(1), 18-24.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 7(6), 295-308.
- ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์ศตร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591-600.
- วายุพัฒน์ ศาลางาม และ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2560). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนธบุรีวรเทพีพลารักษ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(3), 284 – 298.
- วิจิตร วรธมบางกูร และสุพิชญา ชีระกูร. (2553). *การบริหารโรงเรียนและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์ขนิษฐา.
- เสนะ ดิเญาร์. (2545). *การบริหารบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา ไสยลาม. (2547). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Kahintapongs, S. (2020). Renewable Energy Policy Development in Thailand. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 4(2), 148-155.