การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

เอวิกา ปราบพาลทัพพ์[1] และสุรางคนา มัณยานนท์[2]

Aviga Phampantup [1], Surangkana Manyanon [2]

Received: 05/02/2022 Revised: 20/02/2022 Accepted: 07/03/2022

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็นผู้บริหาร 144 คน ครู 133 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 277 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2. ปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดระบบความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และขาดกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัย 3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยเชิญเข้าร่วมประชุม มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ และให้ความสำคัญของระเบียบวินัยเพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารโรงเรียน, ครู

[1]นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี, Student of educational administration programe Ratchathani University, Udonthani Campus

[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี, Lecturer of educational administration programe Ratchathani University, Udonthani Campus

*อีเมล์ติดต่อ: awika1986@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were to investigate the state and problems of personnel administration in schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 while exploring and gaining guidelines on developing personnel administration in these schools. Purposively selected, the samples included 277 personnel who were the informants/respondents of the research tool for collecting the data i.e. a 5–level rating scaled questionnaire with 0.86 reliability The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation and content analysis. The research revealed these results: 1. The overall personnel administration in these schools was at the high level. Of all aspects, enhancing the efficiency of performing the governmental functions gained the highest mean while manpower and tenure/office incumbency planning contained the second highest mean. Nevertheless, disciplinary abidance and resignation had the lowest mean. 2. Concerning the personnel administration problems, the study showed that the personnel did not have any involvement/ participation in manpower and assigning the offices appointing positions. There was a lack of public relations or publicizing for the recruitment. In addition, no system was imposed to assist the personnel who had difficulty in performing their jobs; there was no process to help the personnel to comprehend the disciplines and regulations, either. 3. These guidelines were obtained for developing the personnel administration. The personnel should be given an opportunity for taking part in the meeting of planning the manpower and assigning the offices/appointing positions. Personnel selection/examination and recruitment should be publicized. The personnel should be promoted and encouraged to independently employ their knowledge and skills to improve their jobs. Disciplines and regulations should be emphasized and difficulty in or problems of work should be reduced.

Keywords : Personnel administration, Administrators, Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจากการที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเกิดเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจมีผลผลิตที่เกิดมาจากความรู้เป็นรากฐานและเป็นเครื่องผลักดันที่ก่อให้เกิดการเติบโต ความมั่งคั่ง (ดวงกมล สินเพ็ง, 2554, หน้า 17) คุณภาพของประชากรก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งใน

แง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมาการปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 และกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกลการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้านกล่าวว่า “ถ้าเราปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เราจะปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จ” (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550, หน้า 2) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถทุ่มเทพัฒนาการทำงานให้กับองค์กร (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551, หน้า 2) หากผู้บริหารปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2554, หน้า 4)

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. 2564, ออนไลน์) พบว่า มีปัญหาอยู่ 10 ประการ ดังนี้ 1) การดำเนินงานด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนมีอยู่ระดับน้อย 2) การดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนมีการดำเนินอยู่ในระดับน้อย 3) บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง 4) บุคลากรขาดแรงเสริมแรงจูงใจจากหน่วยงานที่ตนอยู่ 5) ครูอาวุโสบางคนไม่ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูรุ่นน้องใหม่ 6) การดำเนินการด้านการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอยู่ในระดับน้อย 7) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์การพัฒนางานโรงเรียน 8) ขาดการติดตามประเมินผล ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว 9) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน 10) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดทั้งเป็นผลจากปัญหาการบริหารงานบุคคล จากปัญหาต่าง ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งนำกรอบการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจาก

ราชการ มาใช้ในการศึกษาและเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนสร้างองค์ความรู้ การบริหารงานบุคคลอันส่งผลต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ จากขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 31) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 144 แห่ง โดยมีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 148 คน และครู จำนวน 1,227 คน รวม 1,375 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 144 คน ครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารบุคคล จำนวน 144 คน รวม 288 คน ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้บริหารเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารบุคคล โรงเรียนละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามความคิดเห็นด้านบริหารงานบุคคล มี 4 ด้าน ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ในโรงเรียนให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานด้านบริหารบุคคล เลือกตอบตามความคิดเห็นของตนเองตามลักษณะในข้อคำถามโดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกและติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 277 ฉบับ จากจำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.18 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน จำนวน 144 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร 144 คน และครูปฏิบัติงานพัสดุ จำนวน 133 คน รวม ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 277 คน มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง .	4.05	0.45	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.71	มาก
3	การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.17	0.61	มาก
4	การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	3.98	0.48	มาก
รวม		4.06	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานด้านบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.06, S.D = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.05, S.D = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 3.98, S.D = 0.48)

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาไม่ทันกำหนดเวลา ตามลำดับ

2.2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งขาดการประชาสัมพันธ์ และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ขาดระบบความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานไม่ตรงกับแผนที่กำหนดไว้ บุคลากรไม่มีมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และขาดการสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่โรงเรียน ตามลำดับ

2.4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ขาดกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัย และไม่มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เรียงลำดับค่าความถี่จากมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ เห็นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยเชิญบุคลากรร่วมประชุมความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียน รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ/ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ โดยส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเช่น การอบรมเลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตำราฯลฯ และเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาให้ทันกำหนดเวลา โดยวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในรูปแบบของคณะกรรมการ ตามลำดับ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ เห็นควรมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย และควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานให้เพื่อเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดโครงการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยให้บุคลากรได้ทราบผลการประเมินปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง และควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงานสร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียน ตามลำดับ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่เห็นควรดำเนินการให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของระเบียบวินัยโดยการจัดโครงการอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและวินัยในการปฏิบัติงาน และ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการป้องกันการลาออกและจัดประชุมรับทราบถึงกระบวนการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกันและปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำาลัง และการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเป็นกระบวนการหนึ่งที่รวมการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรที่เป็นการดำเนินการใด ๆ ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆได้ทันท่วงที และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ สมพล อินทรัตน์ (2554, หน้า 12) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนา วงศ์แหล้ (2555, หน้า 9) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรนภา นามสพุง (2555, หน้า 6) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พรมแก้วพันธ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 12) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในการจัดจ้างบุคคลากรใหม่และบริหารจัดการงานบุคคลให้คุ้มค่าและเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น โดยมีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ดังนั้นจึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคล จึงเป็นการเตรียมการซึ่งเป็นขั้นที่ต่อจากการวางแผนอัตรากำลังและ

กำหนดตำแหน่งพร้อมที่จะดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่ที่ของสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจการดำเนินงานตามกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งต้องมีการปฏิบัติอย่าง เคร่งครัดตามระเบียบของราชการกำหนด หากมีข้อผิดพลาดอาจผิดระเบียบที่กำหนดและถูกลงโทษด้านวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรอบครอบ และยึดระเบียบเป็นที่ตั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น อาทิเช่น การจ้างครูอัตราจ้างดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง หรือการโอน/การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนา วงศ์แหล้ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรนภา นามสพุง (2555) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน มีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดจากการส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำทางไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเท่ากันการจัดสวัสดิการของสถานศึกษามีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงานเท่ากัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆได้ทันท่วงที และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้โรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัยของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการ

ส่งเสริมให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมีคุณธรรมมีความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 58) วินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งวินัยไว้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ปัญหาคือบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาไม่ทันกำหนดเวลา สอดคล้องกับวิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึง การกำหนดหลักการบริหารงานบุคคล ต้องกระบวนการบริหารงานบุคคลชัดเจน และเป็นที่รับรู้ รับทราบ โดยบุคลากรทุกคนขององค์การ กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผล กระบวนการทางวินัย และกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

2.2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งขาดการประชาสัมพันธ์และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ จันจิรา มาเมืองทน (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด

2.3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ปัญหาคือ ขาดระบบการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานไม่ตรงกับแผนที่กำหนดไว้ บุคลากรไม่มีมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และขาดการสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่โรงเรียน ความสามารถ สอดคล้องกับวิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2557, หน้า11) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจทั้งด้านความสะดวกสบายในด้านสถานที่การปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ปัญหาคือ ขาดกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัย และไม่มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พรมแก้วพันธ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยเชิญบุคลากรร่วมประชุมความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ/ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การอบรมเลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตำราฯลฯ และเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาให้ทันกำหนดเวลา โดยวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในรูปแบบของคณะกรรมการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 4) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น แนะนำแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และสนับสนุนส่งเสริม แนะนำในเรื่องของความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยให้ข้าราชการครูขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางพัฒนาคือ เห็นควรมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย และมีการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานให้เพื่อเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ จันจิรา มาเมืองทน (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดโครงการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยให้บุคลากรได้ทราบผลการประเมินปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง และควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงานสร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับวิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจทั้งด้านความสะดวกสบายในด้านสถานที่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 4) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลควรมีการสร้างขวัญกำลังใจโดยการให้คำยกย่องชมเชย ผู้ที่สามารถทำคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่เห็นควรดำเนินการให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของระเบียบวินัยโดยการจัดโครงการอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและวินัยในการปฏิบัติงาน และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการป้องกันการลาออกและจัดประชุมรับทราบถึงกระบวนการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกันและปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 58) กล่าวได้กำหนดขอบเขต

อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติ ระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์การและสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลายเช่น การนิเทศแบบสุ่มโดยไม่ต้องแจ้งบุคลากรล่วงหน้าให้ทราบเพื่อประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียเพื่อนำไปปรับปรุงงานบริหารบุคคลในปีถัดไป

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารควรศึกษาเอกสาร ขั้นตอน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจพร้อมดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานด้านบุคคลในโรงเรียนของทุกสังกัดในจังหวัดอุดรธานี และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานด้านบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดในจังหวัดอุดรธานี และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพชุมชนสหกรณการเกษตรแหงประเทศไทย. .

จันจิรา มาเมืองทน. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ดวงกมล สินเพ็ง. (2554). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พริ้นท์ (1991) จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์

เนตรนภา นามสพุง. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วราพร พรมแก้วพันธ์. (2557). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วัฒนา วงศ์แหล้. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.

วิจิตร ศรีสะอ้าน . (2550). *การปฏิรูปสถาบันการศึกษาและการจดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคุณธรรมนาความรู้สู่การเป็นคนดีและอยู่เย็นเป็นสุข.* สืบค้นหา กรกฎาคม 8, 2564, จาก http://www.rssthai.com/mreader.php?u=3160&r=666.

วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โพร–เพร.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2557). *รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพล อินทรัตน์. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2564). *โรงเรียนสังกัด สพป.อุดรธานี เขต 4.* สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2564, จาก https://www.udon4.go.th/.