

**การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**

มาคอเซาะ สาละ*, จรูณี แก้วเอียน, นิตยา เรืองแป้น*****

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 226 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan:1970 : 608) ใช้วิธีเกณฑ์สัดส่วนตามประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในปัจจุบันมีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการต่อระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนและแก้ปัญหา ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและสั่งย้ายแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับบุคลากร มีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา มีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการดำเนินการร้องทุกข์และรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ การลาออกจากราชการ และสถานศึกษาควรสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2



*The Personal Administration of Education School in Bannangstar
District under the Yala Primary Education Service Area Office2*

Makhasah Salae, Jarunee Kao-ian**, Nittaya Ruangpan****

* Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

** Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

***Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Abstract

This independent study is aimed 1) to study personnel management of the basic school under The Office of Primary Educational Service Yala Area 2, 2) to compare the differences of personnel management of the basic school under The Office of Elementary Education Yala Area 2 as classified by gender, ages, the experience in the position and school size, and 3) to process suggestions of personnel management of the basic school under The Office of Primary Educational Service Yala Area 2. The population of this study as administrators and teachers was all 226 persons by using Krejcie and Morgan's sample size determination table and stratified random sampling. The instrument used in the study was a questionnaire. The statistics used were the frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The results of independent research found that

1. The level of personnel management of the basic school under The Office of Primary Educational Service Yala Area 2, overall was at high level.

2. In comparing the difference of personnel management of the basic school under The Office of Primary Educational Service Yala Area 2 as classified by gender, ages and school size are overall and individual aspect was not different. The experience in the position that overall were different significant .01

3. Processing suggestions of personnel management of the basic school under The Office of Primary Educational Service Yala Area 2 showed as : Administrators should be manpower planning, position determination and plan for resolve and adjust the problem. Administrators should be maintainable personnel suitable with the needs of the schools



requirements, Administrators designation for personnel management framework to prepare for person, should be supervision, recruitment and appointment, there should be a training and supervision prior to appointment of those teachers and educational personnel.

Key words: personnel management administration , under the Yala Primary Education Service Area Office2



บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญมาก สังคมใดที่มีบุคคลได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึง มีความเจริญ มีศักยภาพสูงในตนเองตามไปด้วย ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษา มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหาร เพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคคลที่เป็นหัวหน้าเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจ ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2550 : 17) และควรเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ การบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ จึงทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 1) สถานศึกษามีฐานะทางสังคมและมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วย 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าว “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของของการบริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัย ทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์การไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 5) การบริหารงานบุคคลจะเป็นการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนมากพอ และใช้คนที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด บำรุง ส่งเสริมสมรรถภาพและรักษากำลังใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นความต้องการสูงสุดขององค์การจึงจำเป็นที่องค์การจะต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการการบริหารบุคลากรให้ครบถ้วน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 : 297) โดย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับสมบูรณ์ 5 ปี, 2553-2558: 15) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจจากการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการดำเนินงานนั้นต้องใช้ทรัพยากรคนเป็นหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 เป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร ภายใต้การบริหารงานบุคคลตามแนวคิด Thailand 4.0 อย่างยั่งยืน ตามกรอบการปฏิรูปการศึกษาด้านยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ รวมทั้งหมดจำนวน 68 โรงเรียนในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา และอำเภอกาบัง มีความความแตกต่างทั้งทางสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน

จากรายงานผลสรุปการประเมินผลปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยกลุ่มการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในด้านความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมจากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) โครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาดูความเป็นเอกภาพหรือไม่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ทำให้บทบาทและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษาธิการไม่ชัดเจน 2) บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจการปฏิรูปการศึกษาดูเจตนาแน่วแน่ชัดเจนในการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดการซ้ำซ้อนล่าช้าเพิ่มภาระงาน ไม่คล่องตัว 3) นโยบายการกำหนดอัตรากำลังของครูไม่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา 4) สถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด 5) การเปลี่ยนแปลงผู้นำและผู้บริหารระดับสูงบ่อย ทำให้เปลี่ยนแปลงนโยบายไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้การพัฒนาชะงัก 6) การกระจายอำนาจไม่เต็มรูปแบบ ทำให้เพิ่มภาระงาน มีภาระงานซ้ำซ้อนและสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน 7) ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนไม่ตรงตามวิชาเอก และ 8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาดูขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2, 2561 : 9-16)

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลยังพบปัญหาอยู่มากดังที่ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557:1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาพบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ครู



ย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู การบรรจุครูไม่ทันกับ ความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอก งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาอีกทั้งยังสวดคล้อย กับงานวิจัยของ สุทิน พรหมเพชร (2555 : 70) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

จากสภาพปัญหาสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ค้นคว้าอิสระมีความสนใจ ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ให้นิยามศัพท์เพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยเริ่มการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุม การให้พ้นจากงาน โอนย้าย ให้ออก ปลดออก ไล่ออกและเกษียณอายุ

1.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษา โดยจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ ในขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครู ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคน กับการกิจและหน่วยงานของศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบด้วย การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคนการกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู การนำเสนอและส่งเสริมให้จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอตำแหน่งเพิ่มเติมและเสนอขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่าให้เหมาะสม

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเสนอความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแนวปฏิบัติ และการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งตรงตามที่ต้องการต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้บุคลากรในองค์กรได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ กรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการพัฒนาตามภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ



1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน แนวทาง ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำผิดระเบียบวินัยฝ่าฝืน ควบคุม ความประพฤติของบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้อยู่ในระเบียบแบบแผน และเพื่อเป็นแบบแผนให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรยึดถือปฏิบัติ โดยมีการออก กฎหรือระเบียบ กำหนดให้ถือปฏิบัติและห้ามปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืนทำให้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และเมื่อทำผิดวินัยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวน สิ่งยุติในกรณีนี้ที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย ข้าราชการครูและพนักงานราชการ

4. สถานศึกษาในอำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 หมายถึง โรงเรียนในกำกับของรัฐบาลที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอบ้านนิงस्ता จังหวัดยะลา จำนวน 33 โรงเรียน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาจังหวัดยะลา เขต 2 รับผิดชอบสถานศึกษา 68 แห่ง ในเขตบริการ 3 อำเภอ คือ อำเภอบ้านนิงस्ता อำเภอเยหา อำเภอกาบังใช้อักษรย่อ สพป.ยะลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา



2564 จำนวน 526 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนข้าราชการครูและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan:1970 : 608 ; อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2552 : 109) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน จากนั้นทำการสุ่มโดยเทียบสัดส่วนกลุ่มประชากร อำเภอบ้านนิงस्ता จำแนกขนาดสถานศึกษาที่มีอยู่ 33 โรงเรียน ใช้วิธีเกณฑ์สัดส่วน แปรตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลากแบบไม่คืนกลับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 44 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบบลิเคิร์ต (Likert Scales) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 313) 5 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ค้นคว้าขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ค้นคว้ามำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ผู้ค้นคว้าให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะไปขอรับคืนด้วยตนเอง แบบสอบถามคืน จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้ค้นคว้ามำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำผลวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาการกระจายของข้อมูล

3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีขนาดประชากร 526 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน ได้รับแบบสอบถามจำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละคิดเป็น ร้อยละ 50.20 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ผู้มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นข้าราชการครู จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการวางแผน อัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารมีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังและผู้บริหารมีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ส่วนผู้บริหารมีการแก้ปัญหาและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

4. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาถูกจ้างประจำและถูกจ้างชั่วคราว ส่วนผู้บริหารมีการส่งย้ายและการส่งบรรจุแต่งตั้งครู แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

5. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูก่อนมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมประชุม สัมมนาและอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานด้านวิชาการ และผู้บริหารมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้น ส่วนผู้บริหารมีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

6. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนสถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

7. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน



กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการพิจารณาให้ออกจากราชการมีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ และผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานอนุญาตส่วนสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

8. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่มีอายุ 40-49 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ที่มีอายุ 31-39 ปี ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันและเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า ทุกด้านไม่มีคู่ที่แตกต่าง

10. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการครู และพนักงานราชการมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านออกจากราชการ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่มีคู่ที่แตกต่าง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ (2557 : 67) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สารินะ ดอพอ (2553 : 72-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรฮาม เจ๊ะแม (2557 : 71-72 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในอำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้มีการบริหารงานบุคคลภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสังกัดสถานศึกษาขนาดก็ตาม จะต้อง

การปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหาร 5 ด้าน ด้วยกัน คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งการบริหารบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารและในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารงานบุคลากร เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน สรรหา การคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นออกจากงานตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา ซึ่งถือเป็นศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพล ทศศรี, 2558 : 20)

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับซึ่งกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ (2557 : 68) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวรพร พรหมพันธ์ (2557 : 77-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการแรก ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสำรวจ กำหนดความต้องการด้านกำลังคนไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน เป็นข้อมูลระบบสารสนเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สายพิน เจริญสวัสดิ์ ,2560 : 24)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสอดคล้องกับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับซึ่งกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ (2557 : 70) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวรพร พรหมพันธ์ (2557 : 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการที่การได้มาซึ่งบุคลากร โดยผ่านการคัดเลือกที่ผ่านกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้สมัครงานโดยกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล ซึ่งเริ่มที่การสำรวจแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุด (สายพิน เจียมสวัสดิ์, 2560 : 25)

3) ด้านการด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวรภาพ พรหมพันธ์ (2557 : 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ (2557 : 71) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดและไม่สอดคล้องกับ สุทิน พรหมเพชร (2556 : 58) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ ตามศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สมชาย คงทอง, 2561 : 23)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพล ทศศรี (2557 : 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิน เจียมสวัสดิ์ (2560 : 57) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นเรื่องที่ผู้บริหารเข้มงวดด้านวินัยของครู ผู้บริหารมีการให้ครูศึกษาระเบียบของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ มีการจัดอบรมเรื่องระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีความจริงจังในการแก้ปัญหา และควรจัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน จึงทำให้ไม่มีปัญหาในด้านนี้ (สุทิน พรหมเพชร, 2556 : 28)

5. ด้านออกจากราชการ สอดคล้องกับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ สอดคล้องกับศิริพล ทศศรี (2560 : 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ สาย

พินิจ เจียมสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ด้านออกจากราชการ กระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะพ้นจากงานด้วยประการใดก็ตาม การพ้นจากงานด้วยความสมัครใจ หรืออันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารและข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลาออกจากราชการ (เขาก็ มะยูโซ๊ะ, 2550 : 43)

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับกับงานวิจัยของสายพินิจ เจียมสวัสดิ์ (2560 : 58) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม สถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มดังที่ สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 37) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม หลักการความเสมอภาคว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสิทธิเท่าเทียมกัน และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของครูภายในสถานศึกษา โดยมอบหมายงานตามกรอบการดำเนินงานและเป็นไปตามกระบวนการการบริหารงานบุคคล ซึ่งครูเพศชายและเพศหญิงสามารถรับผิดชอบและมีศักยภาพต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้บทบาทในการทำงานของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน (ศิริพล ทศศรี, 2558 : 83) จึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับกับงานวิจัยของสุทิน พรหมเพชร (2556 : 61) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการ

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนล้วนผ่านการอบรมในหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเข้มข้นเข้าสู่ตำแหน่งและผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี และมีคุณสมบัติตรงกับสายการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้มีความรอบรู้หลัก และวิธีการในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาตนเอง อบรม สัมมนาในการบริหารงานอย่างมากมาย (สุทิน พรหมเพชร, 2556 : 74)

3. ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่า ข้าราชการครูและพนักงานราชการ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากกว่า ด้านอื่น ๆ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียนและพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนล้วนมีบทบาทในการบริหารและดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา พัฒนาจุดหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ และส่งผลให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารที่ชัดเจน และมีศักยภาพมากกว่า (สุเทพ เท่งประกิจ , 2557 : 15)

4. ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของสายพิน เจริญสวัสดิ์ (2560 : 59-60) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามขนาดศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ไม่ว่าขนาดสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีบุคลากรมากน้อยเพียงใด แต่ทุกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 อีกทั้งผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นไปในทางสนับสนุนเกื้อกูล โดยทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตามคำสั่ง กฎระเบียบที่เหมือนกัน โดยมุ่งหวังที่จะใช้วิธีการของการบริหารงานบุคคลแบบใหม่เข้าช่วยในสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจตามหลักกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (อาทิตย์ รัตนสุริยา ,2557 : 76)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการค้นคว้าอิสระการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านนิงस्ता สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดระยะเวลาในการวางแผนอัตรากำลัง มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับบุคลากร และควรมีการพัฒนาครูก่อนเลื่อนตำแหน่งและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชย์
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ครู ตรวจสอบเพื่อให้ไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัย และมีการร้องทุกข์เมื่อมีผู้กระทำผิด และรายงานไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำทะเบียนการเกษียณอายุ การลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการรายงานอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ และประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลมารประกอบวางแผนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 .กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช .(2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์.
- ชูโฮมี ศาสน์ศรีธธา.(2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสว่างโฮงปาดิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฟารฮาม เจ๊ะแม.(2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรารพร แก้วพรมพันธ์ .(2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริพล ทศศรี .(2558).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สารีน๊ะ ดอพอ. (2553).การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุเทพ เท่งประกิจ.(2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุทิน พรหมเพชร .(2556).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

