

สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

THE CONDITION OF THE ADMINISTRATION OF BASIC EDUCATION INSTITUTES IN TERMS
OF PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE OPINION OF THE SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE INSTITUTES UNDER THE JURISDICTION OF
THE PRACHIN BURI EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹⁾เกษม จรูญโรจน์ ²⁾ ผศ.ดร.สมบัติ คชสิทธิ์ ³⁾ ผศ.ดร.อรสา โกศลนันทกุล

¹⁾Kasem Jaronrod ²⁾Asst. Prof. Dr. Sombat Kojasit ³⁾Asst. Prof. Dr. Orasa Gosalanantagoon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 275 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์ค่าที (t-test independent)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่

¹⁾ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

²⁾ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

³⁾ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการลาออกจากราชการ

เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการลาออกจากราชการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this study were : (1) to study the condition of the administration of basic education institutes in terms of personnel administration according to the opinion of the school administrators in the institutes under the jurisdiction of the Prachin Buri Educational Service Area and (2) to Compare the condition in item (1) categorized by the school size. The sample included 275 administrators in the institutes under the jurisdiction of the Prachin Buri Educational Service Area in the academic year of 2006, selected by random sampling. The instrument was a questionnaire, constructed by the researcher, which included 2 parts. Part one was the information of the participants and part two asked the opinion in the condition of administration of basic education institutes in terms of personnel administration. The reliability was 0.98. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and t – test (independent).

The results were as follows :

1. Most of the institutes under the jurisdiction of the Prachin Buri Educational Service area were small.

2. The mean and standard deviation of the opinion of the administrators toward the condition of administration of basic education institutes in terms of personnel administration as a whole was at a medium level. The scores of each aspect, from high level to low level, were as follows : promotion of

efficiency in civil service performance, manpower and position planning and resignation from civil service.

Considering each aspect, it was found that the administrators, both in large and small schools, thought that as a whole recruitment and appointment, and promotion of efficiency in civil service performance were at a high level.

However the administrators, both in large and small schools, thought that as a whole recruitment and appointment, rules and rule maintenance, and resignation from civil service were at a medium level.

3. The result of the comparison of the condition of administration of basic education institutes in terms of personnel administration as a whole and in each aspect showed that there was no significant difference in their opinion.

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้การพัฒนาต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคเทคโนโลยีข่าวสาร ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับความท้าทายดังกล่าวก็คือคุณภาพของคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพที่สามารถนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนมาใช้ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนเป็นคนที่รู้จักแก้ปัญหา รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารการศึกษาของไทยมีการพัฒนามาโดยตลอด นับตั้งแต่การบริหารอย่างไม่มียุทธศาสตร์ที่จัดโดยบ้าน วัดและวังในอดีต จนกระทั่งการบริหารอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน มีกฎหมายรองรับอย่างเช่นในปัจจุบัน เมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารการศึกษาดังกล่าวพบว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันตามแต่ละยุคแต่ละสมัย บางยุคมีลักษณะของการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง บางยุคมีรูปแบบของการกระจายอำนาจค่อนข้างมาก บางยุคก็เป็นแบบกึ่งรวมอำนาจกึ่งกระจายอำนาจ จนกระทั่งปัจจุบันที่เริ่มเข้าสู่ยุคของการกระจายอำนาจ มีกระทรวง ทบวง กรม รับผิดชอบหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาการศึกษา เป็นต้น ทั้งที่เป็นการศึกษาอบรม การฝึกอาชีพในระบบโรงเรียนนอกระบบโรงเรียน

และการศึกษาตามอัธยาศัย มีระดับการบริหารหลายระดับตั้งแต่กระทรวง ทบวง กรม เขต จังหวัด ท้องถิ่น อำเภอและสถานศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2542) (อ้างในธีระ รุญเจริญ, 2546) กล่าวว่า แม้การพัฒนาศึกษาของไทยได้เริ่มอย่างจริงจังและเป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการปรับปรุงแก้ไข มาตลอด แต่ยังมีอุปสรรคในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาหลายประการคือ

1. คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจที่จะสู้ประเทศอื่นในเวทีโลกได้
2. การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลางส่งผลให้ ขาดเอกภาพทั้งด้านนโยบายและมาตรฐาน

3. ขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา

4. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

5. ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง

6. การขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน

ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่และอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนด ทั้งการบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหาร ทั่วไป แต่ด้วยระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยที่รวมศูนย์อำนาจมาเป็นระยะเวลานานทำให้ โรงเรียนส่วนใหญ่ยึดติดรูปแบบการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ระเบียบของหน่วยงานต้น สังกัดมากกว่าที่จะสร้างสรรค์การปฏิบัติงานขึ้นมาเองซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขาดความมั่นใจ ในตนเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานและในขณะนี้ยังไม่ได้ปรับปรุงกฎหมาย เพื่อรองรับการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่อาจบริหาร จัดการสถานศึกษาให้มีความอิสระคล่องตัวและมีประสิทธิภาพแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ปราจินบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารการศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาก็คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรมมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ อย่างมีความสุข

คำสำคัญ

การบริหารงานบุคคล

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปี พ.ศ. 2549
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2549 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครซี และมอร์แกน (ยูทช ไทยวรรณ, 2545 : 104) ทำการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นกลุ่มตามอำเภอที่ตั้ง แล้วแบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอออกเป็น 2 ขนาด
 - 1.2 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนผู้บริหารแต่ละขนาดโรงเรียนตามสัดส่วนประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 ตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังมีรายละเอียดดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เพื่อศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยตามเกี่ยวกับ เพศ และขนาดของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการ

วางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการลาออกจากราชการและตอนท้ายเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำโครงสร้างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมตรวจสอบข้อความด้านความชัดเจนเหมาะสมของข้อความ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.97

2.1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Best, 1981 อ้างใน ประยูร อาษานาม, 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่รวบรวมได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษานำมาวิเคราะห์และแปลผลการศึกษาในรูปของการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชญ์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ค่าที (t-test independent)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านการลาออกจากราชการ เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความเห็นว่า ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอ เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ เขตพื้นที่การศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาด เล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เห็นว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาเสนอคำร้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมาจากที่อื่น ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจ้างลูกจ้างประจำและ ชั่วโมงในกรณีอื่นสถานศึกษาดำเนินการโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้กฎเกณฑ์และวิธีการ ที่สถานศึกษากำหนด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เห็นว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษาเสนอคำร้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมา จากที่อื่นเช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ยกเว้น ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ที่สุดคือ การดำเนินการสอบแข่งขันคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษตามเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กเห็นว่า แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบตามกฎ ก.ค.ศ ว่าด้วยการ เลื่อนขั้นเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนดส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ข้าราชการครูและบุคลากรที่ ได้รับการสรรหา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เห็นว่า แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบตามกฎ ก.ค.ศ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสำรวจ

ความต้องการการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กรณีไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องชี้แจงให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่เห็นว่า ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ดูแลเอาใจใส่และจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทำผิดวินัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รับเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.5 ด้านการลาออกจากราชการพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเห็นว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทนกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เห็นว่า ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทนกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุด

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความเห็นว่า ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประกอบ คุณารักษ์ (2534) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นกรอบสำคัญของการบริหารงานโรงเรียนและการดำเนินงานบุคคลในทุกๆระดับ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ

2545 ที่ต้องการให้ประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก สำหรับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการลาออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ระเบียบด้านวินัยและการรักษาวินัยรวมทั้งการลาออกจากราชการ มีรายละเอียดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานที่สำคัญของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมรองรับการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นทางการปีโดยจะส่งผลให้การดำเนินงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ อุทัยบุญประเสริฐ (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระงานเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การโอน-ย้าย และรับย้าย การอนุมัติจ้างงานบุคลากร ซึ่งเป็นภาระงานที่ต้องได้รับการอนุมัติจัดสรรงบประมาณ มีกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ระบุไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่ามีการจัดให้มีการปฐมนิเทศครูที่เข้ามาทำงานใหม่ จัดครูที่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วินัย คือ การอยู่ในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ วินัยใช้กับคน ฉะนั้น “วินัย” จึงเป็นแบบของคน เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่คนแสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเองแสดงออกถึงการยอมรับหรือการปฏิบัติตาม การกระทำหรือการบังคับบัญชา แสดงถึงความเป็นระเบียบ หรือแสดงถึงการอยู่ในแบบแผน การลงโทษทางวินัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบังคับบัญชาคนหมู่มาก เพื่อให้ข้าราชการสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ความเป็นอันหนึ่งเดียวกันประสานสอดคล้องกัน การลงโทษทางวินัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะควบคุมความประพฤติ ของหมู่คณะมากกว่าจะเป็นการลงโทษเพื่อตัวบุคคล การดำเนินการลงโทษทางวินัยเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่ต้องรับผิดชอบรักษาแบบแผนและมาตรการทางวินัยเพื่อจำกัดภาระที่ทำลายความมีประสิทธิภาพและป้องกันสิทธิของข้าราชการที่ดีด้วย (พระราชบัญญัติ ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 มาตรา 5 อนุ 9 .พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 98 วรรคสอง)

1.5 ด้านการลาออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจาก การลาออกจากราชการถือว่าเป็นภาระงานของสถานศึกษาโดยมีกฎระเบียบแบบแผนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เป็นขั้นตอน จึงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์ อ้นใจกล้า (2527) ศึกษาการบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อการบริหารบุคลากรของกรมสามัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้านและเมื่อเปรียบเทียบทัศนะของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ตำแหน่ง และประสบการณ์ ปรากฏว่า ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนได้เสีย จากการใช้ระเบียบต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลร่วมเสนอความคิดเห็นและจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

2. สถานศึกษาจัดประชุมและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตรวจสอบมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามประเมินผล
3. สถานศึกษาควรจัดระบบสารสนเทศข้อมูลต่างๆ รวมทั้งแบบฟอร์มต่างๆ อย่างถูกต้องเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีคาดว่าจะอาจมีผลต่อสภาพการบริหารงานบุคคลเช่น วัสดุการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน เพศ อายุ รูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น
2. ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน หรือศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2544. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. 2546. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แอล ที เพรส.
- ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ. 2543. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ สภาพความพร้อมของหน่วยงานทางการศึกษาต่อการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2545. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. 2543. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมโภชน์ นิลประภา. 2543. ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12.
- สุวัฒน์ อ้นใจกล้า. 2527. การบริหารบุคลากรครูของกรมสามัญตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง. ปรินญานินพจน์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย

“คุณธรรมเด่น เน้นวิชาการ สร้างงานวิจัย เพื่อองค์ความรู้ใหม่ นำไปใช้พัฒนาท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์ของบัณฑิตวิทยาลัย

“มุ่งผลิตบัณฑิตในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ให้มีคุณลักษณะในการคิดวิเคราะห์ สามารถทำงานวิจัยและนำไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีตลอดจนใช้ภาษาต่างประเทศในการค้นคว้าสื่อสารได้ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ”

พันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

1. ผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเน้นคุณภาพเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมการทำงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน โดยการจัดอบรมด้านวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการจัดสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักศึกษามีส่วนร่วม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและจัดการเรียนการสอนทางด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น