

# การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ

## Personnel Management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization

นักสภรณ์ ศิลาคำ, ประดิษฐ ศิลาบุตร\*, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง\*\*, จำเริญ อุ่ณแก้ว\*\*

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจากสถานศึกษาจำนวน 354 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น แต่ละชั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test Independent Sample) และค่า F-test

### ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ด้านวินัย และการรักษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สถานศึกษาควรเสนอข้อมูลจำนวนตามการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งจัดสรรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ การสร้างขวัญ และ

กำลังใจตามโอกาสอันควร และเพื่อวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้า ซึ่งสามารถนำไปแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## ABSTRACT

The purposes of this research is to study 1) Personnel Management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization 2) to compare the administrators and teachers opinions on the personnel management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization classified by the education degree, work experiences and the size of the school 3) to suggest personnel management resource development in school.

The samples of this research include 354 school administrators and teachers by stratified random sampling method, each simple proportional sampling. The instrument used to collect data was the questionnaire 5-level scales. Statistical analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation and the t-test independent sample and the F-test.

### The research findings were as follows.

1. The condition of personnel management in the school under the Sisaket Provincial Administrative Organization was at a high level. When considering each of personnel management, study showed that manpower planning and positioning, discipline, enhancing the efficiency of government, nomination and appointing, and retirement.

2. The comparison result of the condition of administrators and teachers on the personnel management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization.

2.1 The comparison result of the condition of personnel management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization classified by positions. it was found there was no difference.

2.2 The comparison result of the condition of personnel management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative Organization classified by work experience. It was found that there was significant difference at .01 level.

2.3 The comparison result of the condition of personnel management in the schools under the Sisaket Provincial Administrative classified by size of school. It was found that it was difference.

3. The suggestions to personnel management resource development in school under the Sisaket Provincial Administrative Organization were should present the data of lack personnel to original affiliation, should allocate the budget to support the development of personnel enough, should make the moral support and should plan the evaluation of task performance in advance.

## บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน อาทิ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้าระหว่างประเทศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน จึง

จำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องปรับตัวให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์ในทุก ๆ ด้าน จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ซึ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้เทคโนโลยีการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรมบางส่วน จนกระทั่งสภาพเศรษฐกิจของโลกเกิดการผันผวน และเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อประเทศอย่างรุนแรงจนก่อให้เกิดปัญหาสังคมติดตามมาอย่างมากมาย ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก กอปรกับการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมาไม่สามารถสร้างคนไทยให้มีศักยภาพอย่างเพียงพอในการดำรงชีวิต ขาดทักษะการคิด การเผชิญสถานการณ์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพที่ดีของคน และครอบครัว การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชาติให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นต้องเร่งดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อส่งเสริมศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มขีดความสามารถ ทำให้เป็นคนรู้จักวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (เอกรินทร์ สีมหาศาล, 2545, น.11)

การบริหารและการจัดการเป็นตัวหลักการ และวิธีการที่สำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาล องค์การศึกษา และองค์การของภาคเอกชน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเอาหลักการและการจัดการที่ดีเหมาะสมมาใช้กับองค์การของตนเอง เพื่อให้กลไกทางการบริหารจัดการสามารถดำเนินและเป็นไปตามระบบ และกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่การบริหารจัดการจะดำเนินการไปได้ด้วยดีไม่ได้ ถ้า “การบริหารงานบุคคล” ขาดประสิทธิภาพไป ฉะนั้น ผู้บริหารองค์การต้องเรียนรู้วิธีการ มีภาวะผู้นำ มีหลักการ และมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี องค์การจะพัฒนาขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคโลกไร้พรมแดน เป็นยุคเทคโนโลยี (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2545, น. 1)

การบริหารบุคคลเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ในการปฏิบัติ ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก ปลูกนิเทศ ให้การอบรม หารู้สึกพอใจ และการกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็น “นักบริหารงานบุคคล” ไปพร้อมกับการทำงานบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคนอื่น ๆ, 2547, น.139) ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน เพราะการดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยบุคลากร ผู้ร่วมงาน ซึ่งต้องมีแผนการได้มาและการใช้อย่างดี การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ตามทฤษฎีการบริหารองค์การของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ หรือการบริหารการศึกษา ถือว่า คน คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงานองค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, น. 129)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการบริหารบุคคลของสถานศึกษา แตกต่างกัน

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศ สภาพ และปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
2. แนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 39 สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,039 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 959 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยกำหนดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607– 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จากนั้นใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และแต่ละชั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามขอบข่ายภารกิจ 5 ด้าน ที่ใช้ในงานวิจัย ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัย การรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

## 2. วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยมีวิธีและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามขอบข่ายภารกิจ 5 ด้านที่ใช้ในงานวิจัย ดังนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2. ศึกษาแนวทางและวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ

3. ประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าให้ครอบคลุมเนื้อหา ครอบคลุมนิยามศัพท์แล้วกร่างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามขอบข่ายภารกิจ 5 ด้านที่ใช้ในงานวิจัย ดังนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตีพิมพ์ปรากฏในภาคผนวก เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) IOC = .60 มี 6 ข้อ IOC = .80 มี 12 ข้อ และ IOC = 1.00 มี 29 ข้อ รวมทั้งหมด 47 ข้อ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา โรงเรียนกระแซงวิทยาและโรงเรียนเบญจลักษณ์พิทยา จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้มาตรฐานหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งและด้านที่มีข้อค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษานำเสนอแผน

อัตรากำลังต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ รองลงมา คือ สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายภายในไปยังสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ รองลงมา สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรง ตามวิชาเอกที่ต้องการ

4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่พึงมีได้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดทั้งการให้บริการสิทธิประโยชน์ต่างๆ รองลงมาสถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาอย่างถูกต้องทันตามเวลาที่กำหนดของสถานศึกษา ปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาผลประโยชน์

6. ด้านการออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ สถานศึกษามีการติดตามและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนเชิญครูและบุคลากรทางการศึกษามาร่วมกิจกรรมตามโอกาสอันควร รองลงมาสถานศึกษาจัดทำทะเบียน เพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ

7. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

8. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 20 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

9. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำสาระสำคัญที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ อภิปรายผลดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิจัย สุทธิ สมคะเนย์ (2549, น.79-89) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามเพศ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ใจพร (2557, น.78-83) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา วงศ์แห้ว (2555, น. 89-97) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสโร (วงศ์พันธ์เสื่อ) (2554, น. 97-103) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่สภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสโร (วงศ์พันธ์เสื่อ) (2554, น.97-103) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่สภาพในระดับมาก ได้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลโดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านวินัย และรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิช สมคะเนย์ (2549, น.79-89) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษา และการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, น. 84-89) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและจำแนกตามเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติราชการ อายุราชการ ระดับการศึกษา และเงินเดือน เห็นว่า บุคลากรได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสรรหาบุคลากร เข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เพ็ชรคง (2557, น. 257-268) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรักษัหลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรักษัหลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการออก

จากราชการ แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรักษาล่วงพ่อตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง สถานศึกษา  
มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังและสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

1.2 การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการ  
พิจารณารับโอนย้ายครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีสถานศึกษาที่รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษา  
รับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้งและสถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงินนอกงบประมาณ

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการ  
พัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร  
อย่างต่อเนื่อง

1.4 วินัย และการรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นอุทธรณ์การลงโทษทางวินัย ภายใน 30  
วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกดำเนินทางวินัย  
ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และยื่นฟ้อง  
ต่อศาลปกครองได้

1.5 การออกจากราชการ กรณีครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกด้วยสาเหตุต่างๆ สถานศึกษาช่วยยั้งการ  
ลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ กรณีครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาพ้นจากหน้าที่ราชการในสถานศึกษาด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น ลาออก โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือ  
เกษียณอายุ และจัดงานเพื่อให้เกียรติและกำลังใจแก่ผู้ที่พ้นจากหน้าที่ราชการในสถานศึกษาและสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่าน  
การประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติราชการและการออกจากราชการของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเจาะจงในแต่ละด้านของงาน  
บุคคล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานบุคคลในแต่ละ  
ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษให้มีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล



## เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ เพ็ชรคง. (2557). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรักษ์ หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระแสง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วัฒนา วงศ์แท้. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพิช สมคะเนย์. (2549). การศึกษางานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อภัยสิทธิ์ ใจพร. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา: แนวคิดสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อย.