

ศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

A STUDY OF THE PERFORMANCE LEVEL OF PERSONNEL ADMINISTRATION
OF BASIC EDUCATION SCHOOL IN PATHUM THANI PRIMARY SCHOOL

อนุสรณ์ พลเยี่ยม¹ บุญเรือง ศรีहरุณ² และภิเชก จันท์เอี่ยม³
Anusorn Ponyiam¹, Boonrueng Sriharun², and Pisake Jan-eam³

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

² หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

³ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบระดับการ
ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของ
โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ปทุมธานี จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการ
ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ
(Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถม
ศึกษาในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนพบว่า

2.1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

2.2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามขนาดโรงเรียนในด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the performance levels in personnel administration of the primary school administrators in Pathum Thani Province, and 2) to compare the performance levels in personnel administration of the primary school administrators with their work experience and school size.

The samples of this research were 220 primary school administrators. The questionnaires with five rating scale items were employed to collect the data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Anova and Scheffe's method of multiple pairwise comparisons.

The results of this study were as follows:

1) Overall the performance levels in personnel administration of the primary school administrators in Pathum Thani Province were at a high level. When considering in each aspect, all aspects were rated high levels.

2) When compared the performance levels in personnel administration of the primary school administrators with their work experience and school size, the findings were as follows:

2.1) When compared the performance levels in personnel administration of the primary school administrators with their work experience, the results showed that overall and in each aspect, the mean scores were not different.

2.2) When compared the performance levels in personnel administration of the primary school administrators with the school size, the results showed that the aspects of planning, position determination and teacher and educator development were different at the statistically significant level of .05 .

คำสำคัญ

ระดับการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูป

การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) การมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการจากเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดความมีอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างสะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สถานศึกษายังอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลในระดับพื้นที่ของแต่ละท้องที่ จึงเท่ากับว่าการบริหารงานของสถานศึกษายังไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริงโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ ของบุคคล อำนาจการลงโทษ และการให้พ้นจากงานยังเป็นอำนาจของกรมต้นสังกัดเช่นเดิม ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการความเป็นอิสระในการบริหารงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางและขอข่วยการบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจนด้านอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับประชากรที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 170 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 50 คน ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2554 ทุกโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จำนวน 6 ด้าน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.43 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71

ระดับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการครูลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและขอเลื่อนวิทยฐานะ และมีการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ

ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ มีการพิจารณาสั่งการให้ข้าราชการครูหรือลูกจ้างประจำพ้นจากการทดลอง

ปฏิบัติราชการ และมีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมืองกลับเข้ารับราชการในสายงานเดิม

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือแต่งตั้งข้าราชการครู ในสถานศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไปซึ่งเป็นระดับที่มีการเลื่อนไหล และมีการดำเนินการพิจารณาเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น เนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการ

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา จัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพครูในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ อนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด อนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และมีการเสริมสร้างวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ อนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโอนไปรับราชการสังกัดส่วนอื่น อนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับในสถานศึกษาลาออกจากราชการได้ และดำเนินการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อผู้วิจัยได้ใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการออกจากราชการ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1987 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2543) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันกล่าวไว้ว่า ระบบราชการมีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบโดยยึดคำสั่ง กฎระเบียบ การลำดับขั้นและระดับขึ้นอยู่กัอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีผลต่อระบบการสั่งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารยึดลายลักษณ์อักษร การบริหารดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยึดการฝึกอบรม และการบริหารเป็นไปตามแผนและนโยบายที่วางไว้ สอดคล้องกับ อัศวิน ราวุธกุล (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังในการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังในการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล อาจจะเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่ได้วางไว้สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญการบริหารงานในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาและเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติในมาตรา 9 (2) และมาตรา 39 ประกอบกับมาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยวิธีการใช้

โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งสอดคล้องกับชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ บ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ บ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากในรอบหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงระบบระเบียบในการบริหารงานบุคคล โดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้บริหารไว้ชัดเจนอีกทั้งการอบรมและเตรียมความพร้อมอย่างเข้มให้กับผู้ที่เข้ารับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนเกี่ยวกับกฎระเบียบ กฎหมายการศึกษา การบริหารงานฝ่ายต่างๆ อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องสำเร็จการศึกษาในสายการบริหารการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีตลอดจนได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับสาคร สิทธิโชติ (2549) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านการวางแผน และกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตรากำลังครูไม่เพียงพอกับชั้นเรียนมีครูสอนไม่ตรงเอกวิชาตามที่โรงเรียนต้องการและเนื่องจากจำนวนครูที่ไม่เพียงพอจึงทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับเพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนทรัพยากรครูนั้นเห็นควรให้ผู้บริหารมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งครูได้เอง โดยชุมชนมีส่วนร่วมและให้โรงเรียนสำรวจความต้องการครูในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลน เพื่อลดผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ จากสภาพปัญหาขาดแคลนข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กยังทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการวางแผนการกำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากสัดส่วนของข้าราชการครูต่อจำนวนครูที่จะได้รับการพิจารณาไม่เป็นไปตามสัดส่วนที่กำหนด ส่งผลให้การพัฒนาครูและโอกาสที่ครูจะได้รับการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมและ

การศึกษาคุณภาพมีน้อยตามไปด้วยทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง จุรี อุไรวัฒนา (2547) ได้ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคลนั้นจะจัดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งองค์การการเรียนรู้ และเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาแหล่งทรัพยากรด้านวัสดุ คน เงินและทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังครูและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และควรมีการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการดำเนินการพิจารณาให้ข้าราชการในสถานศึกษาย้ายสับเปลี่ยนไปสถานศึกษาอื่นและภายในเขตพื้นที่การศึกษา และมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีความชำนาญเข้ารับราชการกรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษา มีจิตสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ข้าราชการครู

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการ/กองทุนในการพัฒนาครูในสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายงาน

5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรจะอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง และพิจารณาสั่งให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ขัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จური อุไรวัฒนา. (2547) การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2543). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สาคร สิทธิโชติ. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อัศวิน ราวุธกุล. (2548). ความคาดหวังในการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.