

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพรเขต 1

A Study of problems and guided development on Personnel Administration in Schools  
under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ\* สมคิด นาคขวัญ และชูศักดิ์ เอกเพชร  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Supaporn Hannarongchaiyakit\* Somkid Narkkhwan and Chusak Ekpetch  
Graduate School, Suratthani Rajabhat University

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,157 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 297 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล

**Abstract**

The purposes of this study were: 1) to investigate the condition and problems on Personnel Administration in Schools, 2) to compare the condition and problems on Personnel Administration in Schools, 3) to investigate the guided development on Personnel Administration in Schools. Population include of used were 1,176 administrators, teachers. The Samples were

\*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)  
Email : admin@krws.ac.th

A Study of problems and guided development on Personnel Administration in  
Schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

obtained by simple random sampling. Were 297 administrators, teachers. The research instruments used for collecting information were questionnaires covering. With reliability index of 0.98 and Interviews with 8 administrators. With analyzed semi-structured interview. The data were analyzed by basic statistics, mean, standard deviation, and statistical tests use the t-test and One-way Analysis of Variance. And Data analysis.

The research results were as follows: the Conditions of on Personnel Administration in Schools. Were at high level in overall and individually, Sort by: Maintenance personnel, the personnel development, recruitment, and the personnel away from work, respectively. The opinion of teachers with different gender, age, educational background and work experience. There were no different. And problems on Personnel Administration in Schools. Were at low level in overall and individually, Sort by. : Recruitment, Maintenance personnel, the personnel development, and the personnel away from work. Respectively. The opinion of teachers with different gender, age, educational background and work experience. There were different. Significant at 0.5 and the development of human resource management in schools. The first priority should be the personnel involved in recruiting and positioning. The staff can work in accordance with the knowledge. Support budget for human development expenses. Staff are involved in the discipline. The process of preventing the resignation of government officials.

**Keyword:** Personnel Administration

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมี การเตรียมการรองรับมาตรฐาน เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้าน กำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ จะเกิดขึ้นได้เสมอ องค์กรสามารถจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนด เชื่อมโยงระหว่างการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการ บริหารงานต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา บุคคลจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าจุดมุ่งหมาย ของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ จะต้องอาศัยกำลัง สติปัญญา ความคิด ความสามารถ ของบุคคลใน การดำเนินการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจะต้องดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงาน บุคคล หน้าที่ของผู้บริหารก็คือการกำหนดเป้าหมายและสั่งการ ส่วนผลงานจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆหลายประการ การจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ ขององค์กร

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 เรื่อง การ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค โดยที่ได้ปรากฏข้อเท็จจริงถึงสภาพปัญหาใน

การจัดการศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศว่าเกิดจากปัญหาการสั่งการและการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นเอกภาพเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กศจ. ดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสู่ กศจ. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจาก กศจ. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรณีมีความจำเป็น กศจ. มีอำนาจเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปฯ ตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยการปฏิบัติงานของ กศจ. ได้ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนทั้งหมด 121 โรงเรียน มีปัญหาและอุปสรรคเนื่องมาจากสภาพท้องถิ่น โดยเฉพาะการบริหารงานบุคลากรปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน และการบริการลดลงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีคุณภาพลดลง จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์การมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูป การศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อันส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 121 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมจำนวนทั้งหมด 1,157 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ 297 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

### ชุดที่ 1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแบบสอบถาม ในส่วนนี้ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale)

### ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จากผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 8 คน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บเพื่อรวบรวมการทำวิจัยมี 2 ประเภท คือ

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีธานี เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบสอบถามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

1.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม

1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

1.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีธานี เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ตามที่ได้นัดหมายไว้

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

## 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรขนาดของสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยมีดังนี้

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยในทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้วิจัยขอเสนอในภาพรวมดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านการสรรหาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรควรประกาศผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย ควรประกาศรับสมัครให้นานขึ้น ให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีผู้สมัครจำนวนมากพอ ที่จัดคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีความชำนาญในการคัดบุคคล รวมทั้งการพิจารณาควรคำนึงถึงคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มากกว่าคุณวุฒิที่สูงเพียงอย่างเดียว

3.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการบำรุงรักษาบุคลากร สถานศึกษาควรยกย่องชมเชยให้ เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ภาระที่ได้รับผิดชอบให้ทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน สถานศึกษาจัดทำการวางแผนหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ควรให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมพิจารณาเลื่อนระดับ โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร ควรมีแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน ในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ และทาง สถานศึกษาควรมีงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาบุคลากร ให้มากยิ่งขึ้น ควรให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับ ความรู้ทักษะใหม่ๆ จัดอบรม สัมมนาให้มีการให้ทุนการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และอย่างทั่วถึง

3.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แนวทางการพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถานศึกษาควรให้ความรู้ หรือการอบรมกับบุคลากร ในเรื่องวินัย และให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดระเบียบวินัย ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความยุติธรรม มีจรรยาบรรณ มีความเที่ยงตรง อยู่ในกรอบวินัย ต้องหนักแน่น ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล ควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย สถานศึกษาควรมีข้อตกลงในสถานศึกษา กรณีมีบุคลากรย้ายสถานที่ทำงาน

### อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุด ได้แก่ 4 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ต่างก็มีความคิดต่อการบริหารงานบุคลากร และมีความหวังต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อดำเนินการดำเนินงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการ พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นข้อขัดแย้งหรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจาก กล่าวไว้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลคือ อุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผล ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้เป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ก็มีความคิดต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน แม้ว่าภาพรวมของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมีผลอยู่ในระดับน้อย แต่ในความแตกต่างรายข้อ พบว่า การศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

5. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยสังเคราะห์ได้ ดังนี้

5.1 ด้านการสรรหาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรควรประกาศผ่านสื่อ ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ควรประกาศรับสมัครให้นานขึ้น ให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีผู้สมัครจำนวนมากพอ ประสบการณ์มากกว่าคุณวุฒิที่สูงเพียงอย่างเดียว ควรมีการสอบ และคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ตรงตามสายงานที่รับ ควรมีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรแบบเดียวกันทั้งหมด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีระบบกระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม ทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครู และประกาศสรรหาครูตามความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้ ควรจัดทำข้อมูลการกำหนดความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าเพื่อขออัตรากำลังครูจัดประชุมชี้แจง มอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจ โดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมและพอเพียงโดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน หมั่นเพียร มีการช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพ ไปสังกัดหน่วยงานอื่น

5.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการบำรุงรักษาบุคลากร สถานศึกษาควรยกย่องชมเชยให้ เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ภาระที่ได้รับผิดชอบ ให้ทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานบุคลากรของโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อเสนอแนะของ งานวิจัยหน่วยงานต้น สังกัด (สำนักงานการศึกษา) ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครควรปรับปรุง การบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงตามสาขาวิชาตรงตามความต้องการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

5.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร ควรมีแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ และทาง สถานศึกษาควรมีงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ควรให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการ พัฒนาตน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ๆ จัดอบรม สัมมนาให้มีการให้ทุนการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และอย่างทั่วถึง สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์-อักษร สอดคล้องกับการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจ โดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมและพอเพียงโดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน หมั่นเพียร

5.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แนวทางการพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถานศึกษาควรให้ความรู้ หรือการอบรมกับบุคลากร ในเรื่องวินัย และให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดระเบียบวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง สถานศึกษาควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด ไม่สองมาตรฐาน เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งลดขั้นตอนกระบวนการเรียกร้องขอความเป็นธรรมให้รวดเร็วและเป็นธรรมมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีการช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพ ไปสังกัดหน่วยงานอื่นในกรณีของการผิดวินัย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีความชำนาญในการคัดบุคคล ควรประกาศรับสมัครงานให้นานขึ้นให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายมากขึ้น การคัดเลือกบุคลากรไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ โดยมีระบบกระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม ข้อมูลเชิงลึกของผู้สมัคร โดยพิจารณาคุณสมบัติที่เหมาะสมมากกว่าความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 ควรพิจารณาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นหลัก ในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกคนและสร้างระบบความเป็นธรรมขึ้น โดยยึดหลักว่า จัดอย่างเป็นธรรม จัดอย่างสมดุล จัดในปริมาณที่พอเหมาะ จัดอย่างมั่นคง จัดได้อย่างจงใจ การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการได้ดังนี้ การแบ่งผลประโยชน์ โดยการตอบแทนในรูปของวัตถุและยังได้ในแง่จิตใจ การเข้าถึงปัญหาของบุคลากร ใช้วิธีพัฒนากลุ่มสัมพันธ์

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 ควรกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เช่น จัดอบรมสัมมนา ทุนการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน



4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 ควรพิจารณาว่าการพ้นจากงานจะมีประโยชน์ต่อองค์การคือ บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์การลดน้อยลง และสามารถหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานแต่เมื่อบุคลากรต้องพ้นจากงาน องค์การควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในฐานที่บุคลากรเคยอยู่ในองค์การและปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แต่หน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า มีการใช้บุคคลกรร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่สถานศึกษาขาดแคลนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและวางแผนในการใช้บุคลากรร่วมกันตามความจำเป็นและขาดแคลน

2. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า กำหนดหน้าที่และมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ปริมาณงานความยากง่าย ความถนัด เพื่อนำไปเป็นข้อมูล ในการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

3. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมและให้ความรู้เป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาและวิเคราะห์สภาพความต้องการในการพัฒนาการศึกษา แล้วจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดเรื่องและวิธีการในการพัฒนาไว้สำหรับเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรม

4. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า การดำเนินการสำรวจความต้องการในการโอนการย้ายของครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ความต้องการของครูในการโอนย้ายอย่างครบถ้วนโดยสอดคล้องกับระเบียบของทางราชการ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือชี้แจงระเบียบการโยกย้ายให้บุคลากรทุกคน

5. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควร ควรเสนอแนะและให้ข้อมูลความจำเป็น และความต้องการบุคลากรในสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดก่อนมีการคัดเลือกบุคลากรคัดเลือกบุคลากรโดยการประกาศผ่านสื่อ ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ควรมีการสอบและคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานที่รับสถานศึกษาจัดจ้างครูเอง หรือจ้างครูที่เกษียณไปแล้วให้มาช่วยสอน และควรจัดหางบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครู

6. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาขาดการวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยให้ เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และเงินเดือนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ควรให้ความเป็นธรรมการพิจารณาเลื่อนระดับ โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรม มีกติกาคัดเลือกในสถานศึกษาในการให้ขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรไม่ทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารควร กำหนดกฎเกณฑ์หลักการและวิธีการในการส่งเสริมครู และบุคลากร โดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย สถานศึกษาควรมีงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ควรให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตน

8. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง พบว่า สถานศึกษาไม่กล้าพอที่จะให้โทษบุคคลกรที่กระทำผิดการบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการโดยมีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกับสถานศึกษา เพื่อร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษแก่ครู

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม มีจรรยาบรรณ มีความเที่ยงตรง อยู่ในกรอบวินัย ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. ควรศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. การศึกษาแนวโน้มการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0

### Reference

- Agado, Gloris Ale. (1998). *Staff Development Effective Boarder Schools*. Austin: Dissertation Abstracts International. 59:1841-A,.
- Bartol, K.M. & Martin D. C. (1991). *Management*. NewYork: McGraw-Hill, Inc.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957, December). "Social Behavior and Administrative Process," *School Review*. : 65, 423-441
- Mondy, W.R. & Noe, R.M.(1990), *Human Resource Management*, Boston: Allyn & Bacon, 9–10.
- Gulick, L., & Lyndall, Ur. (1937). *Paper on the Science of Administration*. NewYork: Institute of Public Administration.
- Henri, F. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman & Sons Ltd.
- Jesse B. Sears. (1959). *The Nature of Administration Process*. (New York: McGraw-Hill. Book Co.,1959)
- Koontz, H.D., & O'Donnell, C. (1972). *Principle of management function*. New York: Mc.Graw-Hill book.
- Yoder, D. & others (1955). *Personal Principles and Policies*. New Jersey: Prentice – Hall.

### ผู้เขียน

#### สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ

คณะ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
272 หมู่ 9 ตำบล ชุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100  
e-mail: admin@krws.ac.th

#### ดร.สมคิด นาคขวัญ

กรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
272 หมู่ 9 ตำบล ชุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100  
e-mail: somkid\_nar@hotmail.com

**รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร**

กรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
272 หมู่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100  
e-mail: chusak@sru.ac.th