

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
Effectiveness Human Resource Management of Schools in Special Areas
Under Tak Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐพล นาคไทย¹,
ภาสกร ดอกจันทร์² และ ธนัสธา โรจนตระกูล³
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^{1,2,3}
Natthapon Nakthai¹,
Phasakorn Dokchan² and Tanastha Rojanatrakul³
Pibulsongkram Rajabhat University^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: nattaponnakthai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 108 คนโดยเก็บจากประชากรทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

* ได้รับบทความ: 4 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 กันยายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 27 กันยายน 2568

3) ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ พบว่า ในส่วนของปัญหา อุปสรรคของแนวทางในการบริหารงานบุคคล คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อแผนในการบริหารอัตรากำลัง และได้บุคลากรมาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งการเดินทางไปปฏิบัติงานในบางพื้นที่ไม่สะดวกสบาย การเดินทางยากลำบาก และในส่วนของแนวทางในการบริหารงานบุคคล คือ ให้ความสำคัญกับบริบทของพื้นที่โดยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้อตอบสนองต่อการบริหารอัตรากำลังและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งการควบคุมดูแลควรจะมีข้อแตกต่างกันกับพื้นที่อื่น ด้วยการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนในเรื่องการแต่งกาย และเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภูมิประเทศเพื่อเอื้อต่อการเดินทาง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารงานบุคคล; โรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

Abstract

This independent study aimed to 1) study the effectiveness of personnel administration in schools in special areas under the Office, 2) compare opinions of teachers and educational personnel on the effectiveness of personnel administration in schools in special areas under the Office, classified by personal factors and 3) study problems, obstacles, and guidelines for personnel administration in schools in special areas under the Office. The research was conducted according to the quantitative research method using a survey research study from questionnaires with 108 school administrators and teachers, collected from the entire population. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test, F-test.

The research results found that

1) The overall level of effectiveness of personnel management in schools in special areas was at a high level.

2) The comparison of opinions found that teachers and personnel with different genders, ages, education levels, positions, incomes, period of employment, and academic statuses had no different opinions on the effectiveness of personnel management in schools in special areas. Therefore, the hypothesis was rejected.

3) Problems, obstacles, and approaches to personnel management in schools in special areas found that in terms of problems and obstacles in personnel management, the preparation of workforce plans was unable to respond to the workforce management plans and the personnel obtained were not consistent with the needs of the educational institutions, including the inconvenience of traveling to work in some areas and the difficulty of travel and in terms of personnel management guidelines, it was to focus on the context of the area by studying and analyzing the needs of teachers and educational personnel in order to respond to the management of personnel and being consistent with the needs of educational institutions as well, including supervision, which should be different from other areas by being flexible and adjusting the dress code and working hours to be appropriate and consistent with the terrain to facilitate travel.

Keywords: Effectiveness; Human resource Management; Schools in special areas

บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนของประเทศมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของประเทศได้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2560–2579) ที่มุ่งหวังจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเฒ่า และอำเภอวังเจ้า มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 107 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ (ทุรกันดาร) จำนวน 9 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 65 โรงเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการระเบียบต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อันจะช่วยการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2567)

จากข้อมูลการลงพื้นที่ไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ของผู้บริหารการศึกษา ได้เล็งเห็นปัญหาหลังการตรวจเยี่ยมโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษถึงปัญหาด้านงานบุคคล คือ ครูผู้สอนมีจำนวนไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอนมีผลต่อการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อการเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 108 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2567)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Form) ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย จากการศึกษาลักษณะ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและกำหนดกรอบแนวคิด ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหานำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน แล้วมาคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = 0.880

และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 108 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-test และสถิติทดสอบค่า F-test (และการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

ลำดับ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.94	0.86	มาก
2.	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.09	0.65	มาก
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.82	1.07	มาก
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.02	0.78	มาก
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.83	0.48	มาก
ภาพรวม		3.94	0.61	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\mu = 4.02$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 3.94$)

ด้านการออกจากราชการ ($\mu = 3.83$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu = 3.82$) ตามลำดับ

2. การทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 2 ผลสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	ประสิทธิผล	-	-	0.226	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	1.818	-	-	-	-
อายุ	ประสิทธิผล	-	0.306	0.821	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	ประสิทธิผล	-	0.179	0.673	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
ตำแหน่ง	ประสิทธิผล	0.811	-	0.591	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
รายได้	ประสิทธิผล	-	0.107	0.899	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผล	-	0.393	0.676	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
วิทยฐานะ	ประสิทธิผล	-	0.582	0.560	-	✓
	การบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

นั้น ๆ จึงทำให้ข้าราชการมีความคิดเห็นไม่ต่างกันเพราะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารให้มีคุณภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางในการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษนั้น ไม่สามารถตอบสนอง ต่อแผนในการบริหาร อัตรากำลัง และได้บุคลากร มาไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของสถาน ศึกษาทำให้ไม่สามารถ จัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ในการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้น ควรให้ความสำคัญกับบริบทของพื้นที่ โดยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ตอบสนองต่อการบริหารอัตรากำลัง และสอดคล้องกับความต้องการของ สถานศึกษา	24
2	การเดินทางไปปฏิบัติงาน ของบุคลากรในบางพื้นที่ ไม่สะดวกสบาย เนื่องจากสภาพภูมิประเทศ ที่เดินทางยากลำบาก	ในการควบคุมดูแลข้าราชการครูในโรงเรียน ในพื้นที่พิเศษ ควรจะมีข้อแตกต่างกันกับ พื้นที่อื่น ด้วยการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน ในเรื่องการแต่งกาย และเวลาการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภูมิประเทศ เพื่อเอื้อต่อการเดินทาง อีกทั้งยังควรมี ห้องเรียนที่แบ่งออกไปสอนตามพื้นที่ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกทั้งแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง	24

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ (2561) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเพราะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ ต้องปฏิบัติตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ จึงทำให้ข้าราชการมีความคิดเห็นไม่ต่างกันเพราะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคตร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด

โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกุล สุขสานต์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในส่วนของปัญหา อุปสรรคของแนวทางในการบริหารงานบุคคล คือ 1) การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อแผนในการบริหารอัตรากำลัง และได้บุคลากรมาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเดินทางไปปฏิบัติงานของบุคลากรในบางพื้นที่ไม่สะดวกสบาย เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เดินทางยากลำบาก และในส่วนของแนวทางในการบริหารงานบุคคล คือ 1) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้นควรให้ความสำคัญกับบริบทของพื้นที่โดยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ออกมาตอบสนองต่อการบริหารอัตรากำลังและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และ 2) ในการควบคุมดูแลข้าราชการครูในโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ควรจะมีข้อแตกต่างกันกับพื้นที่อื่น ด้วยการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนในเรื่องการแต่งกาย และเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภูมิประเทศเพื่อเอื้อต่อการเดินทาง อีกทั้งยังควรมีห้องเรียนที่แบ่งออกไปสอนตามพื้นที่ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกทั้งแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณิศ์ เปลี้นดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ แนวทางในการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา จัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก มีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา และควรจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส้งยม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครู (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังนั้นควรให้ความสำคัญกับบริบทของพื้นที่โดยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อการบริหารอัตรากำลังและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

1.2 การควบคุมดูแลข้าราชการครูในโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ควรจะมีข้อแตกต่างกันกับพื้นที่อื่น ด้วยการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนในเรื่องการแต่งกาย และเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภูมิประเทศเพื่อเอื้อต่อการเดินทาง อีกทั้งยังควรมีห้องเรียนที่แบ่งออกไปสอนตามพื้นที่ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกทั้งแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

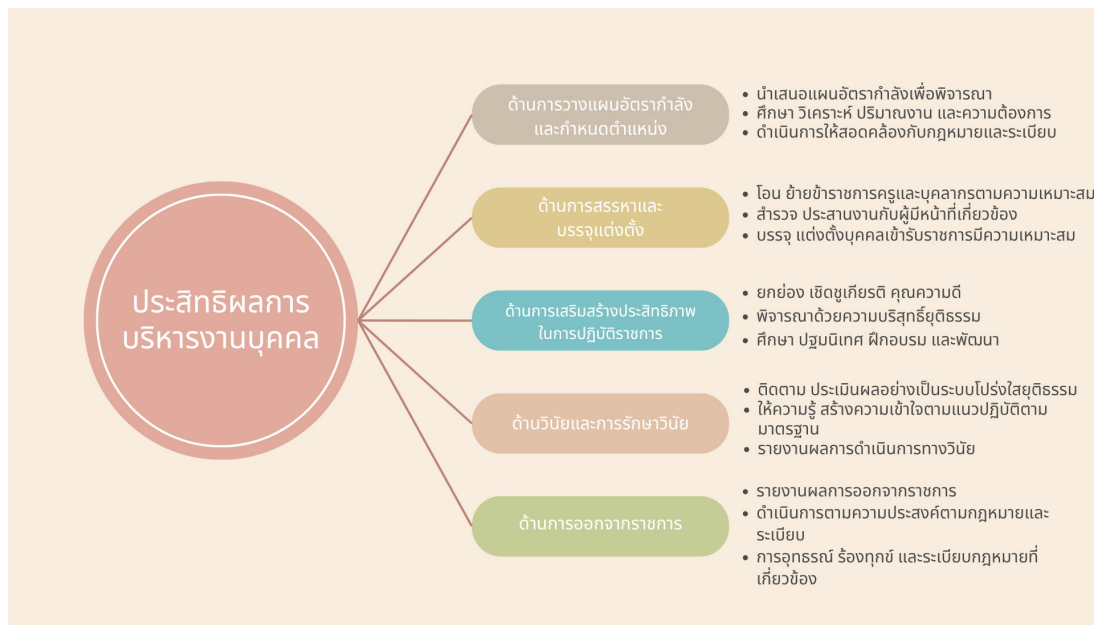
2.2 ควรศึกษาความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2.3 ควรศึกษารูปแบบพัฒนาการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร จากศึกษาพบว่า 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) วินัยและการรักษาวินัย ด้วยการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 5) การออกจากราชการ ด้วยการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือจากการดำเนินการต่าง ๆ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชญาณิศก์. เปลี่ยนดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัฒนกุล สุขสันต์ และคณะ. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2. วารสารครุศาสตรมหาวิทยาลัราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), 63-76.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2560-2579). กระทรวงศึกษาธิการ.