

การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Personnel Management as Perceived by the Teachers and the School
Board Members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and
Informal Education Office

ธวิธ สุขสมบุญ¹, เฉลิมชัย หาญกล้า², สรรชัย ชูชีพ²

Thawit Suksomboon¹, Chalermchai Hankla², Sunchai Chuchee²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานในศูนย์ กศน. และขนาดของศูนย์ กศน. อำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 192 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้สูตรของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา กศน. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานใน กศน. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศ และขนาดของศูนย์ กศน.อำเภอ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงาน, ธรรมชาติ, ครู

¹ นักศึกษาด้านวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

The purposes of this research were to : 1) study personnel management as perceived by the teachers and the school board members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and Informal Education Office ; and 2) compare the personnel management as perceived by the teachers and the school board members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and Informal Education Office classified by gender, age, work experience, size of area. The 192 samples, drawn by stratified random sampling, were the teachers and the school board members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and Informal Education Office in the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.979. The data were analyzed by using mean, standard deviation, t – test, one - way ANOVA, and Scheffe’s test for pairs of comparison.

The findings were as follow:1. Personnel management as perceived by the teachers and the school board members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and Informal Education Office in overall was at a high level. 2. The comparisons of the personnel management as perceived by the teachers and the school board members under Phra Nakhon Si Ayutthaya Non-Formal and Informal Education Office in overall, classified by age and work experience, were different with statistical significant at .05 level, but when classified by gender and size of area, they were not different.

Keywords: Management, Perceived, Teacher

บทนำ

จากสถานะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ของประเทศไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นกับสังคมโลกและประเทศไทยจนมีคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และรัฐบาล (ประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 1/2557 เรื่อง การควบคุมอำนาจการปกครองประเทศ ปัจจุบันได้เข้ามาบริหารประเทศ เนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติ ต้องช่วยกันยุติ ความขัดแย้งและปฏิรูปประเทศไทย ซึ่งในส่วนของการศึกษานั้น ถือว่าเป็นพื้นฐานของการปฏิรูปทุกเรื่อง เริ่มจากการปฏิรูป 11 ด้าน (สำนักงานรัฐมนตรี 284/2558 การแถลงนโยบายด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 27 สิงหาคม 2558) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานของความมั่นคง ยั่งยืนในการปฏิรูปประเทศ ต้องมีแผนปฏิรูปทั้งระยะเร่งด่วน ระยะปานกลาง และระยะยาว ของกระทรวงศึกษาธิการต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยคำนึงถึงอนาคตของนักเรียนซึ่งเป็นรากฐานของประเทศ ให้มีชีวิตที่ดีใสและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 42) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม คงต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการศึกษา (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2542, หน้า 6) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 19-20) กล่าวว่า การจัด การศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งร่างกาย และจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา คือ การสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะทั้งอันพึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่ต้องรู้และเข้าใจองค์ประกอบของความเป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุขอย่างชัดเจน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 27, 28 และ 34 ที่กำหนดให้มีมาตรฐานและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 17) เพื่อทำให้ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อโดยให้สาระของหลักสูตรและมาตรฐานตามสาระของหลักสูตรเป็นทั้งวิชาและวิชาชีพมุ่งพัฒนาคนให้มีความสุข ด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรแกนกลาง พร้อมทั้งให้สถานศึกษามีหน้าที่ จัดทำสาระหลักสูตรของตนเองตามความเหมาะสมกับท้องถิ่นได้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดหมายสูงสุด คือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมไทยมีความต้องการ ซึ่งพอสรุปได้คือมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญหาหรือเป็นคนเก่ง และมีความสุขอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย อาศัยความร่วมมือระหว่างชุมชน สถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2542, หน้า 852) กล่าวว่า แนวโน้มที่ชุมชนต่างๆ ต้องมีโรงเรียน ชุมชนหรือโรงเรียนต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นโรงเรียนของชุมชน เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยความต้องการของชุมชนและการศึกษาที่เป็นปัจจัยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนได้นั้นต้องทำหน้าที่พัฒนาปัจเจกชน ชุมชน (สังคม) สิ่งแวดล้อมของชุมชนได้อย่างบูรณาการ และโดยต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 (2) ส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานการศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหาร

สถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 7-10) มนุษย์ได้มีการปรับตัว ให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้เท่านั้นที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในสังคมยุคใหม่ แต่ระบบการศึกษาปัจจุบันทั้งวิถีคิดในการจัดการศึกษา โครงสร้างและระบบบริหารจัดการศึกษา รูปแบบวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาต่าง ๆ มิได้เอื้อให้เกิดการสร้างคนไทยที่มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอ สำหรับการแข่งขันในโลกที่เป็นจริงการปฏิรูปครั้งนี้ปรับเปลี่ยนการศึกษาภาคบังคับจาก 12 ปี เป็น 15 ปี เริ่มตั้งแต่อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชากรไทยให้สูงขึ้น โดยเชื่อมั่นว่าจำนวนปีการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยเพิ่มศักยภาพการผลิตของมนุษย์ให้สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น มีงานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า คนที่ได้รับการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะมีโอกาสในการหารายได้ การมีงานทำ มีความรู้และพฤติกรรมทางด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และความคิดเห็นในทางการเมืองดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 6-7)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 70) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาผู้ประกอบอาชีพครู ปัจจุบันพบว่าอาชีพครูตกต่ำ ครูขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ค่าตอบแทนครูต่ำ ภาระงานครูมีมากและครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า มีครูแต่ยังไม่เป็น “ครูมืออาชีพ” ปัญหาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการจัดการศึกษาในระบบปิด ขาดความยืดหยุ่น เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษาเด็กไทย คิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น ปัญหาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา ต้นเหตุของการไม่เสมอภาคและนำไปสู่การบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ งบประมาณส่วนใหญ่ไปใช้จัดการศึกษาในโรงเรียนซึ่งมีประชากรที่ได้รับประโยชน์ ร้อยละประมาณ 20 ของประเทศ ปัญหาระบบสื่อและเทคโนโลยี ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษา ปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างโรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารที่ขาดแคลนครูและขาดแคลนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และปัญหาระบบตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพในอดีต ไม่เฉพาะการบริหาร การจัดการในด้านการศึกษาเท่านั้น หากแต่การบริหารด้านอื่นๆ จะพบว่าในเกือบทุกด้านขาดการตรวจสอบ ติดตามและการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบาย ทั้งๆ ที่ระบบราชการไทยมีระบบการตรวจราชการ มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะแต่ขาดการเชื่อมโยง ผูกติดกับโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

จากสภาพปัญหาของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในฐานะสถานศึกษาผู้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน ตอบสนองนโยบายการจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลขึ้น (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยแหล่งเรียนรู้ราคาถูก การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลหรือแขวง พ.ศ.2553) ให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ตลอดจนการบริหารบุคคลของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมีสภาพปัญหาความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เต็มที่เนื่องจากบุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานงบประมาณที่จำกัดทำให้การปฏิบัติงานสู่การปฏิบัติขาดสมดุล พนักงานขาดการอบรมพัฒนางานในสายอาชีพการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนซึ่งการประเมินนั้นไม่ได้ออกมาตามความเป็นจริง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากปฏิบัติงานเต็มความสามารถแต่ผล การประเมินกลับได้น้อย และทำให้ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนค่าตอบแทนที่น้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถเพราะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (รายงานการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2557) ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจจะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู

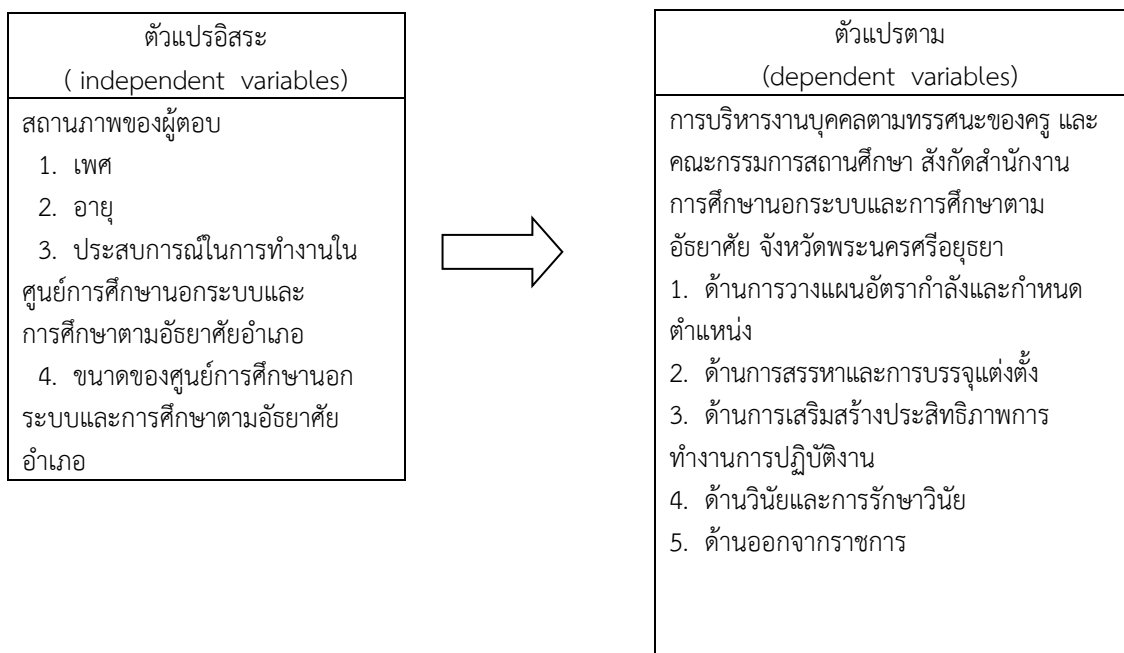
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ ในการทำงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัย ขนาดของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัยาศัยอำเภอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ตามขอข่วยการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51, 63) ดังแสดง ในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ธรรมชาติ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้สึก เจตคติและประสบการณ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล โดย การแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจร่วมจัดการดำเนินการและร่วมรับผิดชอบ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่ง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนด ไว้ ซึ่งขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 5 ด้านดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของ ทรัพยากรบุคคล เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการ เมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการว่าได้จากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนด นโยบาย ตำแหน่ง และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลให้มีประโยชน์สูงสุด

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสม กับงานมากที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ และการให้บุคลากรเข้า ดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น มีความชำนาญ มีประสบการณ์ เพื่อเกิดประสิทธิภาพใน การทำงานสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่ง เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานของจิตใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามอย่างเคร่งครัด นอกจากนั้นยังหมายความรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดอีกด้วย

ด้านออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่ หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการ ลาออก การลดจำนวนพนักงานลังงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนใน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางปะอิน อำเภอบ้าน แพรก อำเภอมหาราช อำเภอนครหลวง อำเภอท่าเรือ อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอภาชี อำเภอบางไทร อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอผักไห่ อำเภอเสนา อำเภอบางบาล อำเภอบางซ้าย อำเภอบางปะหัน

คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาของการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัย อำเภพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางปะอิน อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอนครหลวง อำเภอ ท่าเรือ อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอภาชี อำเภอบางไทร อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอผักไห่ อำเภอเสนา อำเภอบางบาล อำเภอบางซ้าย อำเภอบางปะหัน

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง สถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ที่มีการ จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญ) และสาย อาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของการศึกษาอำเภอที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 369 คน ครูจำนวน 209 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 160 คน (สำนักงานการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2559, หน้า 8)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุรียะ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 192 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สร้างแบบการวัดของลิเคิร์ต (Likert)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับงานวิจัยจากหนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือในการวิจัยนำกรอบโครงสร้างและเนื้อหาของคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข

3.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่อาจารย์ตรวจสอบเบื้องต้น แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ได้ค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามรายข้อระหว่าง 0.80 – 1.00

3.5 การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขจากการตรวจสอบ และคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (try out) กับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่น (reliability) ให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครู และ

คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามที่เสร็จส่งกำกับแล้ว ส่งไปยังผู้กรอกแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยนัดหมายการรับคืนด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การศึกษาระดับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกเพศ อายุ ใช้สถิติทดสอบ (t-test) ประสิทธิภาพในการทำงานในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ ขนาดของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff 's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับสูงขึ้นไปเพื่อประกอบการพิจารณา

1.2 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด และกระบวนการเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจากบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์การ รับสมัครเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวไม่ต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง ต่อเนื่อง และการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ลา อุปสมบท ขอพระราชทานเพลิงศพ ลาศึกษาต่อ และการจัดสวัสดิการต่างๆ

1.4 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมีการ ป้องกันและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาอบรมหาความรู้เพิ่มเติม ทราบถึง สาเหตุ ความจำเป็นมิให้กระทำความผิดวินัยและการรักษาวินัย การร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อ อ. ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใน 30 วัน นับ แต่วันที่ได้รับคำสั่ง และการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือ ความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วแต่กรณี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประกาศคุณความดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้ตามระเบียบวินัยและรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด

1.5 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการออกจากราชการ มีการพิจารณาว่าครูหย่อนสมรรถภาพ และมีการแต่งตั้งกรรมการ สอบสวนเมื่อมีเหตุผลสงสัยว่าครูประพฤติตนไม่เหมาะสมกรณีมัวหมอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มี การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.6 การบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามพรตนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และราย ด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่าง กัน

2.3 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงานใน กศน. ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

2.4 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของศูนย์ กศน. อำเภอ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจ ของสถานศึกษา และประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนูป สืบวงษา (2552, หน้า 81-89) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผล การศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก

1.2 การบริหารงานบุคคลตามพรตศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีโอกาสเลือกคนเข้ามาทำงานให้สอดคล้องกับการกิจและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและพร้อมในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554, หน้า 82-87) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดประสบการณ์ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรแสวงหาทางเลือก ปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทนา ครบ แคล้ว (2552, หน้า 164-166) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อบุคคล ต่อหน่วยงาน ต่อสังคม และ ประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการครูเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้วจะส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตของครู ทำให้เป็นผู้ มีระเบียบวินัยที่ดี ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของสังคม และประเทศชาติ เป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่าง แท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554, หน้า 82-87) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีข้อบังคับหรือกำหนดไว้ในระเบียบของหน่วยงานที่ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลโดยตรง ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ ตาย ลาออก ถูกเลิกจ้างหรือสั่งให้ออก การสิ้นสุดสัญญา ถูกสั่งลงโทษให้ ปลดออก การยุบเลิกตำแหน่ง การยุบหน่วยงาน การเป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ครบเกณฑ์เกษียณอายุ และให้ออกจากงานเพราะเหตุเจ็บป่วย เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถน คำยอด (2555, หน้า 102-109) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 การบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัต นาเจริญลาภ (2559, บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในกลุ่มท่าจีนถิ่น

แม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัต นำเจริญลาภ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในกลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานใน กศน. ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัต นำเจริญลาภ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในกลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของศูนย์ กศน. อำเภอ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤป สืบวงษา (2552, หน้า 81-89) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับสูงขึ้นไปเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น ในการการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ผู้บริหารควรเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับสูงขึ้นไปเพื่อประกอบการพิจารณา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ในการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สื่อการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ลาอุปสมบท ขอพระราชทานเพลิงศพ ลาศึกษาต่อ และการ

จัดสวัสดิการต่างๆ ดังนั้น สถานศึกษาควรให้สิทธิในการขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ลาอุปสมบท ขอพระราชทานเพลิงศพ ลาศึกษาต่อ และการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเต็มที่

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประภาศคุณความดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามระเบียบวินัยและรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการประกาศคุณความดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามระเบียบวินัยและรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด

1.5 ด้านการออกจากราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แนวทางการบริหารโรงเรียนการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จันทนา ครอบแก้ว. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2542). โรงเรียนชุมชนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนประถมศึกษา. หน้า 851-858. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นฤป สืบวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานการศึกษาออกและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2559). ข้อมูลทั่วไป. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : ตามแนวการเรียนรู้ภาษาอย่างธรรมชาติของครุฑ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2558). สำนักงานรัฐมนตรี 284/2558 การแถลงนโยบายด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 27 สิงหาคม 2558, สืบค้น จาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/aug/284.html>
- สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2557). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปะอิน. กรุงเทพฯ : คณะผู้ประเมินภายนอกการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สีปพนนท์ เกตุทัต. (2542). จดหมายแถลงข่าวการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. (6)
- สุพัต น้าเจริญลาภ. (2559). การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในกลุ่มท่าฉัตรไชยแม่กลอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวรีย์ ศิริโกภาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรรถพร คำยอด. (2555). สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L.J. (1971). Essentials of psychological testing. New York: Harper & Row.