

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

**Administration in Basic Educational Institution,
Pakchong Sub District under Nakhon Ratchasima Primary
Education Service Area Office 4**

เนตรนภา นามสพุง*
ไพโรจน์ พรหมมีเนตร**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) และ F - test

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด

คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งแสดงว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาตามรายด้านมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

**คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แสดงว่าการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงาน

Abstract

This researcher aims to study the condition of personnel administration in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4 and compare the condition of personnel administration in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4, classified in term of position and size of educational institution. The sample group consists of 269 people. The instrument used for data collection was a 5 level rating scales questionnaire. The data were presented in the form of percentage, mean, standard deviation, t-test [independent] and f-test [one way ANOVA].

The study results showed that;

The condition of personnel administration

in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4, the overall and each aspect were at the high level. The highest level was human resource planning and positioning, followed by performance efficiency support. The lowest level was discipline and disciplinary corrective.

The comparison result of the condition of personnel administration in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4,

2.1. The comparison of the condition of personnel administration in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4, classified in term of position. The condition of personnel administration as perceived by educational institution administrators and teachers, the overall were ststistically significant difference at 0.05. When considering each aspect found that human resource planning and positioning was statistically significant difference at 0.05. The other aspects were indifferent.

2.2 The comparison of the condition of personnel administration in Basic Educational Institution, Pakchong sub district under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4, classified in term of educational institution size. The condition of personnel administration as perceived

Keywords: Administration

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น องค์กรสามารถจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งเป็นผลให้ทั้งองค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่องหน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและ

ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคน เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหา และการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรจำนวน 879 คน ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 92 คน ครูผู้สอนจำนวน 787 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 201 คน ขนาดกลางจำนวน 503 คน ขนาดใหญ่จำนวน 175 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 879 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 58) และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ วิเคราะห์ภารกิจงานสำหรับข้าราชการ

1.2 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ขอสงวนอัตรากำลังข้าราชการครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุแต่งตั้งเพื่อจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน รองลงมา คือ เสนอเหตุผลและ

ความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ จ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

1.3 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม

1.4 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ให้ความรู้และ แนวปฏิบัติ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกระณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.5 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1 สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากร เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาตามรายด้านมีด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาตามรายด้านมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์ และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร หรือวิธีการบริหาร

องค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์การการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาแห่งใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการออกจากราชการ ทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพจนม พงษ์ไพบูลย์ (2546 : 196) ที่กล่าวว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ด้านบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทติกา หมื่นเสลา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง แสดงว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาตามรายด้านมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แสดงว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษา วินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจงานในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการขอสงวนอัตรากำลังข้าราชการครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุแต่งตั้งเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบและเสนอแนะประกอบการพิจารณา
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) . **การวิจัยเบื้องต้น แก้ไขเพิ่มเติม** . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ. (2546). **รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างใหม่กระทรวง ศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มัทติกา หมิ่นสา. (2545). **ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลวิทยานิพนธ์คอม (การบริหารอาชีวศึกษา)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Janet Cheng Chew. (2004). **The Influence of Human Resource Management of Australian Organization : An Empirical Study**. Doctoral Thesis.
- Ozcelik, G . and Ferman. (2006). **Competency Approach to Human Resource Management : Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context**, **Human Resource Development Review**. Thousand Oaks : March.