



การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี

A STUDY ON PROBLEMS AND SOLUTIONS IN PERSONNEL
FUNCTIONS OF PERSONNEL ADMINISTRATION GROUP
UNDER THE OFFICE OF BURIRAM EDUCATIONAL
SERVICE AREAS

วิทยานิพนธ์

ของ

อนุชา ปะทีรัมย์

๑)

เลขทะเบียนหนังสือ.....	167706
Bib - Id.....	167706
Barcode.....	167706
เลขเรียกหนังสือ.....	167706

(L 167)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

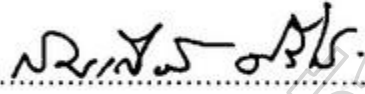
เมษายน 2549


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ISBN 974-692-327-7




คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ
นายอนุชา ปะทีรัมย์ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


.....ประธานกรรมการควบคุม
(ดร. สมเกียรติ ศรีปัดดา)



.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญ อุ่นแก้ว)


.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไสวัฒน์ ไสภาพล)


.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)


.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมมาตร ผลเกิด)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน สหวงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
ผู้วิจัย	นายอนุชา ปะทิมรัมย์	
กรรมการควบคุม	ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญ อุ่นแก้ว	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสวัฒน์ โสภภาพ	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 5 กลุ่มงาน คือ (1) กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ (4) กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (5) กลุ่มงานวินัยและนิติการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครูช่วยราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 71 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยเพศหญิงมีระดับปัญหามากกว่าเพศชาย

3. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและ

รายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ 16 ปีขึ้นไป ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 1-5 ปี ตามลำดับ

5. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ 16 ปีขึ้นไป ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 1-5 ปี ตามลำดับ

6. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งบุคลากร 5-6 ตำแหน่งบุคลากร 7-8 และตำแหน่งบุคลากร 3-4 ตามลำดับ

TITLE A study on Problems and Solutions in Personnel Functions of Personnel Administration Group under the Office of Buriram Educational Service Areas.

AUTHOR Anucha Patiram

ADVISORS Songiet Seepattha, Ph. D., Chairman
Assistant Professor Jumrern Oungeaw, Co-advisor
Assistant Professor Sowat Sophapon, Co-advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2006

ABSTRACT

The objective of this research was to study the problems and solutions in personnel functions of personnel administration group under the Office of Buriram Educational Service Areas. The study focused on 5 topics including : (1) manpower planning and classification work group; (2) recruitment and placement work group; (3) merit and registration work group; (4) personnel development work group and (5) discipline and laws work group. The total of 71 respondents were the officials and teachers of Office of Buriram Educational Areas, which were classified by sex, educational degree, working experience, working experience in personnel administration group and positions.

The instrument for collecting the data was a questionnaire . The statistics used in analyzing the data were the frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the research were as following :

1. The general level of problems in personnel administration group was at a high level. Considering each item, it was found that the level of problems was also at a high level. The level of the means of the problem could be arranged from higher to lower levels as following : discipline and laws work group, personnel development work group, merit and registration work group, recruitment and placement work group and manpower planning and classification work group.

2. Comparing the problems by taking their sex into account, it was found that

their problems were at a high level. When each aspect was considered, it was found that the level of problems was also at a high level, and the problems in the female group were higher than those in the male group.

3. Comparing the problems by taking their educational degrees into account, it was found that their problems were at a high level, and when each aspect was considered, it was found that the level of problems was also at a high level. The level of the means of the problem could be arranged from higher to lower levels as following : lower than bachelor degrees, higher than bachelor degrees, and bachelor degrees, respectively.

4. Comparing the problems by taking their working experience into account, it was found that their problems were at a high level, and when each aspect was considered, it was found that the level of problem was also at a high level. The level of the means of the problem could be arranged from higher to lower levels as following : more than 16 years, 6-10 years, 11-15 years and 1-5 years, respectively.

5. Comparing the problems by taking their working experience in personnel administration group into account, it was found that their problems were at a high level, and when each aspect was considered, it was found that the level of problems was also at a high level. The level of the means of the problem could be arranged from higher to lower levels as following : more than 16 years, 6-10 years, 11-15 years and 1-5 years, respectively.

6. Comparing the problems by taking their positions into account, it was found that their problems were at a high level, and when each aspect was considered, it was found that the level of problems was also at a high level. The level of the means of the problem could be arranged from higher to lower levels as following : other positions, personnel 5-6 positions, personnel 7-8 positions, and personnel 3-4 positions, respectively.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญ อุ่นแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสวัฒน์ โสภภาพ กรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร พลเกิด กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงาน ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายกระพัน ศรีงาน อาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ นายอุดม บุ่งทอง หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และนายธีรพฤกษ์ อินทรกำแหง นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ทุกท่าน ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครูช่วยราชการกลุ่มบริหารงานบุคคลทุกท่าน ที่กรุณา อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณจริงจิต ปะทีรัมย์และบุตร ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้ดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีส่วนในการฟูมฟัก เกื้อกูล ให้กำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัย

อนุชา ปะทีรัมย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การบริหารงานบุคคล.....	6
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	6
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล.....	8
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	8
ระบบการบริหารงานบุคคล.....	10
การจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ.....	12
การจัดระเบียบบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	12
บทบาทและหน้าที่การบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	12
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	13
ข้อบ่งชี้ภาระงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล.....	14
แนวคิดการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา.....	14
วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา.....	14
ข้อบ่งชี้ภารกิจกลุ่มบริหารงานบุคคล.....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
งานวิจัยในประเทศ.....	18
งานวิจัยต่างประเทศ.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากร.....	22
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	54
สมมติฐานการวิจัย.....	54
วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากร.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	61
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	62
บรรณานุกรม.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	73
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและรายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง.....	29
2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	31
3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา.....	32
4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	35
5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	37
6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	38
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทุกกลุ่มงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา.....	40
8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและ รายกลุ่มงาน จำแนกตามเพศ.....	41
9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและ รายกลุ่มงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	42

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและ รายกลุ่มงาน จำแนกตามอายุราชการ.....	43
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและ รายกลุ่มงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล.....	44
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและ รายกลุ่มงาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	45
13 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	46
14 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง.....	48
15 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ.....	50
16 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร.....	51
17 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติการ.....	52
18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทาง แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์.....	88
19 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทาง แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์.....	95

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดงความหมายและหน้าที่ในกระบวนการจัดการ..... 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคแห่งสังคมข่าวสาร มีลักษณะที่ทุกประเทศในโลกรวมทั้งประเทศไทยเสมือนหนึ่งเป็นสังคมเดียวกัน ความก้าวหน้าและวิทยาการต่างๆ มีผลกระทบต่อถึงกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึง สังคมไทยแม้จะมีเอกลักษณ์ที่ชัดเจน ทั้งการดำรงชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ จากภายนอกเข้ามาสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง จากกระแสเรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษาไทยได้เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2538 จากผลในการร่วมผลักดันของสังคมทำให้เกิดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 ในปีพุทธศักราช 2540 และกำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการศึกษาเป็นฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งนำไปสู่การยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ในที่สุด ด้วยแรงสนับสนุนทั้งจากพลังประชาชน ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติรับรองสิทธิทางการศึกษาของประชาชนไว้ว่า ทุกคนมีสิทธิรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐเป็นหลักในการจัดการศึกษาอบรมไว้ว่า จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ด้วยบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยสิทธิของประชาชนและแนวนโยบายแห่งรัฐในด้านการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของชาติจากรูปแบบเดิมเป็นรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยจัดมาก่อนในประวัติศาสตร์การจัดการศึกษาไทย เป็นการปฏิรูปการจัดการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ที่สุดเท่าที่เคยมีมา ส่งผลให้หน่วยงานทางการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบ

บริหารจัดการศึกษาเป็นระบบที่กระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ คือเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 มาตราที่ 37 มาตราที่ 38 และมาตราที่ 39 ได้เน้นถึงการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และให้เขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา และสนับสนุน ประสานและส่งเสริมองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และจากจุดมุ่งหมายในข้อความแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตราต่างๆ ดังกล่าวนี้อเอง จึงเป็นจุดเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดของระบบการศึกษาไทย และที่เด่นชัดมากที่สุดคือ การกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีกาแบ่งส่วนราชการ คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล มีการแบ่งภาระหน้าที่ในการทำงาน 7 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานธุรการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานวินัยและนิติการ และกลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทิศทางการพัฒนาการศึกษามุ่งให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้องค์กรทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งในเรื่องการเร่งขยายปริมาณและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิรูปองค์กร ระบบการผลิตและการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามแม้รัฐให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและสนองความต้องการของท้องถิ่นนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ รังสฤษฎ์ ฐานะภูมิชัย (2542 : 3) พบว่า การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ผ่านมาประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การบำรุงขวัญ การพัฒนาบุคคล การให้สวัสดิการ การโอน การย้าย การเลื่อนระดับและตำแหน่ง การให้พ้นจากงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้ครูช่วยราชการ และการลาทุกประเภท ลักษณะของปัญหา เช่น อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การบรรจุแต่งตั้งล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ การสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

ขาดความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย การพิจารณาการย้ายไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และการพิจารณาความดีความชอบ ขาดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นธรรม เป็นต้น และเรณู คุปต์ขจร (อ้างถึงในโกมล สำแดง. 2547 : 3) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการบริหาร และการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีข้อเสนอแนะจาก การวิจัยว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีโอกาสในการบริหารงานบุคคลเพราะจะได้กำหนดอัตรากำลัง เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีบทบาทในการบริหารงานบุคคล ร่วมกับสถานศึกษา เพื่อความโปร่งใส ยุติธรรมและสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ครูได้ ควรมี การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ควรมีแผนการดำเนินงาน ที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ

จากแนวคิด ผลการวิจัย ปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ บ่งบอกให้ทราบถึงการดำเนินงานของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการปฏิบัติงานยังไม่มีคุณภาพดีเท่าที่ควร และเนื่องจากการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเรื่องใหม่ และเป็นหัวใจในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกับผู้วิจัยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับกลุ่มบริหารงานบุคคลโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและ แนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - 4 เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผน การตัดสินใจ การปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล มีระดับสูง
2. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
3. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
4. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกัน
5. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
6. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

1. นำไปปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการวางแผนและแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
3. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและกำหนดแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะสภาพปัญหาปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - 4 ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 4 เขต จำนวนทั้งสิ้น 71 คน
2. กลุ่มงานที่นำมาศึกษา 5 กลุ่มงาน ได้แก่
 - 2.1 กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3 กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

- 2.4 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
- 2.5 กลุ่มงานวินัยและนิติการ
- 3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
 - 3.1 เพศ
 - 3.2 วุฒิการศึกษา
 - 3.3 อายุราชการ
 - 3.4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 3.5 ตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพขัดข้องที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต ในกรอบภาระของ 5 กลุ่มงาน ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
 - 1.2 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ งานสรรหาและบรรจุ งานแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานออกจากราชการ
 - 1.3 กลุ่มงานบ่มเพาะความชอบและทะเบียนประวัติ ได้แก่ งานบ่มเพาะความชอบ งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานบริการบุคคล
 - 1.4 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ งานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 - 1.5 กลุ่มงานวินัยและนิติการ ได้แก่ งานวินัย งานอุทธรณ์และร้องทุกข์ งานกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญหรือข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยราชการในกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4
3. อ.ก.ค.ศ หมายถึง คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

4. บุคลากร 3 – 4 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งบุคลากรระดับขั้นเงินเดือน 3 – 4 สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
5. บุคลากร 5 – 6 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งบุคลากรระดับขั้นเงินเดือน 5 – 6 สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
6. บุคลากร 7 – 8 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งบุคลากรระดับขั้นเงินเดือน 7 – 8 สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและจัดลำดับเนื้อหาเอกสาร งานวิจัย ที่เป็นสาระสำคัญและเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคล
2. การจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ
3. การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา
4. บทบาทและหน้าที่การบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา
5. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
6. ขอบข่ายภาระงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า การบริหารงานบุคคล ตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำ คือ Personnel Management, Personnel Administration, Personnel – Industrial Relations, Manpower Planning, Manpower Management, Department of Human Resources และ Industrial Relations ด้วยสาเหตุที่คำว่า การบริหารงานบุคคล เหมาะสมและคุ้นเคยกว่าคำอื่นๆ อาจเนื่องมาจากคำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมได้ทั้งภาคราชการและภาคธุรกิจเอกชน กล่าวคือ ถ้าใช้ในภาคราชการ ก็หมายถึง ตัวข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง นักการภารโรง เมื่อนำไปใช้ในภาคธุรกิจเอกชน ก็จะหมายความรวมถึงทุกคนที่อยู่ในองค์กรนั้น ตั้งแต่ผู้จัดการเจ้าหน้าที่และผู้ใช้แรงงานระดับต่ำสุดด้วย (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2519 : 7-8)

คำจำกัดความ หรือนิยามของการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายซึ่งมีแนวทางอย่างเดียวกัน ดังนี้

ไนโกร (Nigro. 1973 : 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

สตาห์ล (Stahl. 1962 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งปฏิบัติงานใน

องค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บีช (Beach. 1975 : 37) ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษาอบรม การกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในองค์การหรือหน่วยงาน

มอริส (Maurice. 1968 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการหาและเก็บรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้

กรรณิการ์ มานะกิจ (2539 : 2) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล อันประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 6) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินกิจกรรมย่อยหลายอย่างเกี่ยวกับบุคลากร นับตั้งแต่ก่อนบุคคลกรเหล่านั้นจะเข้าสู่องค์การจนเมื่อพ้นจากองค์การไป ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องกับองค์การอยู่ กล่าวคือ มีกิจกรรมนับแต่การกำหนดนโยบายด้านกำลังคน การวางแผนงานบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดและบริหารค่าตอบแทน การสรรหา-เลือกสรรบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง ระดับหรือขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาบำเหน็จความชอบประจำปี การโอน-ย้าย การเสริมสร้างขวัญและการรักษาขวัญ ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับบุคลากรในวงราชการ การบริหารงานบุคคล จึงมิใช่เพียงศาสตร์ ในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมย่อย ซึ่งต้องอาศัยหลักการ ทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติเท่านั้น แต่การบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ดีก็ต่อเมื่อผู้นำไปใช้ปฏิบัติต้องมีศิลปะในการนำไปปฏิบัติด้วย

จากแนวความคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหาร ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยพอสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาที่จำกัด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด
2. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

3. เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูดข้าราชการและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

2. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงาน ตามจำนวนและระยะเวลาที่ต้องการ เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และเพื่อธำรงรักษาบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ต่างๆ ดังนี้ คือ

1. เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ
4. เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนานที่สุด

การที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลจะต้องมีความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและแนวความคิดต่างๆของการจัดการงานบุคคล เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม อันจะทำให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานนั้น จะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ งานและคน งานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530 : 61)

องค์ประกอบแรก คือ งานจำเป็นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน กำหนดการล่วงหน้าหรือการวางแผน และใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานสูงสุด ส่วนประกอบนี้ เรียกว่า "การบริหารงานบุคคล" ส่วนในองค์ประกอบที่สอง คือ คนนั้นจำเป็นจะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมมาทำงาน และใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานสูงสุด ส่วนประกอบนี้ เรียกว่า "การบริหารงานบุคคล"

ในองค์ประกอบทั้งสองประการนี้ ส่วนประกอบของคนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1957 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญที่สุดในการเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่หนึ่งในกระบวนการจัดการ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงความหมายและหน้าที่ในกระบวนการจัดการ

กล่าวในสาระสำคัญโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญคือ

1. คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนจะเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จ และใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน

2. การทำงานมิใช่สักแต่ว่ามีคนเท่านั้นในการทำงาน จำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวก็นำไม่พอ จำเป็นจะต้องรู้จักใช้คนให้ทำงานด้วยจึงจะสำเร็จ การเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และการใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นก็คือ การบริหารงานบุคคลนั่นเอง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากและเป็นเรื่องที่ขาดเสียมิได้

4. ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ละระบบมีลักษณะสำคัญดังนี้

4.1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์มีคำเรียกหลายอย่างเป็นต้นว่า ระบบชู้เลี้ยงหรือระบบทำลาย (Spoils System) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) หรือระบบเล่นพวก (Nepotism) สำหรับในภาษาไทยนิยมใช้คำว่า "ระบบอุปถัมภ์"

ชู กานูจนประกร (2514 :41) กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ปฏิบัติการในประการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในทางราชการ และทางการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุน ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2510 : 53) ได้อธิบายว่า หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในทางราชการเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อพรรคการเมือง โดยไม่จำกัดขอบเขตอำนาจการบรรจุไว้ในระเบียบข้าราชการ หรือกฎหมายบริหารใด ๆ

จะเห็นได้ว่าระบบอุปถัมภ์ได้มีกำเนิดมาจากวิธีทางการเมือง โดยได้ฝังรากหยั่งลึกลงในระบบราชการ จะเห็นได้ว่าเมื่อพรรคการเมืองใดเข้ามาจัดตั้งรัฐบาล ตำแหน่งข้าราชการประจำระดับสูง ๆ มักจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งระบบนี้เป็นระบบการบริหารบุคคลของราชการที่เก่าแก่ที่สุด ทุกประเทศในโลกใช้ระบบนี้ก่อนที่จะนำระบบคุณธรรมมาใช้ที่มีการกล่าวถึงกันทั่วไป ได้แก่ ประเทศจีน ในประเทศจีนนั้นการเข้ารับราชการในสมัยโบราณทำได้ 3 ระบบ คือ (จื๊อจี้ มูทิดาภรณ์. 2510 : 65)

1. ระบบสืบสายโลหิต กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีบิดามารดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรชายคนใดจะได้รับตำแหน่งอยู่ และที่ได้เข้ารับราชการโดยการสืบสายโลหิต ยังมีสิทธิชักจูงเอาวงศ์าคณาญาติเข้ามารับราชการได้ด้วย

2. การแลกเปลี่ยน ถ้าบุคคลใดสามารถนำข่าวสารมาให้รัฐบาลจำนวน 600 สัต (1 สัต เท่ากับ 6 กิโลกรัม) หรือสิ่งอื่นใดในจำนวนเท่ากันก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำและถ้าบุคคลใดสามารถนำข่าวสารมาเข้ายังหลวงได้ 12,000 สัต ก็จะได้ครองแคว้นเล็ก ๆ แคว้นหนึ่ง

3. ระบบอุปถัมภ์ ตามระบบนี้หากบุคคลใดมีความดีความชอบ หรือรับใช้ใกล้ชิด พระมหากษัตริย์จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นขุนนาง

4.2 ระบบคุณธรรม (Merit System)

ระบบคุณธรรมมีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กัน เช่น "ระบบคุณวุฒิ" "ระบบคุณ ความดี" "ระบบความรู้ความสามารถ" "ระบบความดีและความสามารถ"

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 57) และอุทัย หิรัญโค (2531 : 49) ได้กล่าวถึงระบบ คุณธรรมที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ (Rule of Competence) คำนึงถึงคุณวุฒิและความสามารถเป็น สำคัญ โดยมีแนวความคิดที่จะสรรหาให้ได้บุคคลที่มีความสามารถที่สุด เลือกสรรให้ได้คนดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดในการวัดความสามารถของบุคคล ที่จะรับเข้าทำงานโดยใช้วิธีการสอบเพื่อ กลั่นกรองให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถ ตามหลักที่ว่า ใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้ถูกกับ ความสามารถ "Put the Right Man in the Right Job" หรือ "Competence Man for Competence Job"

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) เน้นถึงความเสมอภาคทางโอกาส ของบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ ย่อมมีสิทธิและโอกาสเท่ากันจะสมัครสอบแข่งขันหรือสมัครคัดเลือกบรรจุเข้าทำงานโดย ไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนา หรือผิวพรรณ นอกจากนี้ยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรด้วย คือ จ่ายเงินให้ทัดเทียมกับความสำคัญของภาระงาน (Equal Pay Equal Work)

3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure) คำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่มีความต้องการในชั้นต่าง ๆ โดยให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคง ในชีวิต สามารถยึดอาชีพได้ตราบที่ยังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนพอแก่การครองชีพ และให้มี สวัสดิการเป็นพิเศษหลายประการ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการในข้อนี้มุ่งเน้น ข้าราชการเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ว่าข้าราชการไม่ควรแยกความคิดในเรื่อง "นโยบาย" และ "การบริหาร" ออกจากกันแต่ละจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐได้วางไว้ หลักความเป็น ทางการเมือง เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ข้าราชการประจำที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากนักการเมือง ซึ่งอาจจะทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน

เพราะหากปล่อยให้พนักงานเมืองแทรกแซงข้าราชการประจำแล้ว ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติ ตามความต้องการของพนักงานเมือง แทนที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

5. มืองค์การกลางจัดระเบียบควบคุม

ระบบคุณธรรมนี้เป็นระบบที่นิยมใช้ในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เป็น ข้าราชการประจำ ส่วนในทางธุรกิจจะต้องใช้ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

การจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการปฏิรูประบบราชการในด้านต่างๆ ได้มีความก้าวหน้าไปทุกด้านโดยเฉพาะ ด้านการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ วิธีการบริหารงานภาครัฐ รัฐได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน ทำให้โครงสร้างของกระทรวงต่างๆ ปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ดังมีสาระสำคัญดังนี้

การจัดระเบียบราชการในกระทรวงศึกษาธิการในมาตรา 6 กำหนดไว้ว่า ให้มีระเบียบ ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง
2. ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา
3. ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จะจัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็น

นิติบุคคล

การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดไว้ใน มาตรา 34 และ มาตรา 35 ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดให้มี ฐานะเป็นนิติบุคคล แต่เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษา ก็ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลงด้วย

บทบาทและหน้าที่การบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 36 มาตรา 37 มาตรา 38 และมาตรา 39 แต่ทั้งนี้ให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ในการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนในการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแต่ละคนนั้น จะขึ้นอยู่กับแนวความคิดของตนเองใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน การกระทำใดๆของผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลไม่ว่าจะเป็นการจ้าง การฝึกอบรม การจ่ายผลตอบแทนและการปลดคนงาน ต่างก็มีรากฐานมาจากปัจจัยที่สำคัญ ต่างๆ ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา ปรัชญาของผู้บริหารระดับสูง สภาพแวดล้อม ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคน เป็นต้น

กรรณิการ์ มานะกิจ (2539 : 5-6) กล่าวไว้ว่า แนวความคิดทางการบริหารงานบุคคล ในระยะแรกจะใช้หลักการรวมอำนาจ การควบคุมอย่างใกล้ชิด การสั่งงานและสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันตามลำดับชั้น มีการมอบหมายงานบ้างเล็กน้อย ซึ่งเป็นสมมติฐานที่มองคน ในแง่ร้าย หรือตามทฤษฎี X ของ แมกซ์เกรเกอร์ (Douglas McGregor) อันเป็นแนวความคิด ที่สอดคล้องกับการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ที่ได้พยายามเพิ่ม ผลผลิตจากการพัฒนางานแบบวิทยาศาสตร์ โดยการแบ่งงาน ออกเป็นงานย่อยๆ ให้คนงานปฏิบัติงาน การกำหนด มาตรฐานงาน ตลอดจนมีการจ่ายค่าแรง แบบจูงใจเพื่อให้รางวัลแก่คนทำงานดี และมีการแบ่งงานระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน อย่างชัดเจน โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้วางแผนงานต่างๆ ส่วนฝ่ายพนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะว่าในระยะแรกของการจัดการนับตั้งแต่การปฏิวัติ อุตสาหกรรมเป็นต้นมา มีความจำเป็นที่คนงานต้องทำงานให้เร็วขึ้น โดยวิธีการตามหลัก วิทยาศาสตร์ อย่างไรก็ตาม วิธีนี้ยังขาดการจูงใจบุคคลด้วยปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน ซึ่งตามทฤษฎี X มีสมมติฐาน ดังนี้

1. คนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้นเพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ การควบคุม การกำกับและการข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ต่างๆ
3. คนโดยทั่วไปชอบเป็นผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ คนโดย ทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคงเป็นสำคัญ เท่านั้น

แนวความคิดทางการบริหารงานบุคคลในระยะต่อมา ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการทำงาน ร่วมกันจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย เพื่อ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารก็ยังคงรับผิดชอบต่อความสำเร็จนั้นอยู่ ผู้บริหารมีความไวใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดการใช้หลักการกระจายอำนาจ มีการจูง ใจบุคคลด้วยปัจจัยอื่นๆที่ไม่ใช่เงิน แนวความคิดนี้เป็นการมองคนในแง่ดีหรือตามทฤษฎี Y ของ แมกซ์เกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

1. คนโดยทั่วไปทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ
2. การบังคับและการควบคุมไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. คนยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ ถ้าคนได้รับการตอบสนองความต้องการของตน เมื่อมีผลสำเร็จของงาน
4. คนโดยทั่วไปเรียนรู้และแสวงหาความรับผิดชอบ
5. คนโดยทั่วไปมีความคิดอ่านที่ดี มีจินตนาการ ความฉลาด ความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้ดี
6. ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบันนี้ แต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น

ขอขยายภาระงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 1) ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดแนวคิด วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

2.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ขอบข่าย ภารกิจกลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่าย ภารกิจ การปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ 7 กลุ่มงาน คือ

1. งานธุรการ ขอบข่ายของงานธุรการ มีดังนี้

1.1 การศึกษา วิเคราะห์ วางแผนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริหารของกลุ่มให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพของกลุ่ม และออกแบบ ระบบงานสารบรรณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล

1.4 ประสานงานกับกลุ่มงาน หน่วยงานและสถานศึกษาในงานธุรการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของกลุ่ม

1.5 ประสานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและผลงานของกลุ่มให้ครูบุคลากรทางการศึกษา และประชาชนทั่วไปทราบ

1.6 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มงาน

2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ขอบข่ายของกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีดังนี้

2.1 งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ได้แก่

2.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน

2.1.2 การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2.2 งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ขอบข่ายของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีดังนี้

3.1 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่

3.1.1 การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก

3.1.2 การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือก

3.1.3 การบรรจุเข้ารับราชการใหม่

3.2 งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

3.2.1 การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.2.5 การรักษาราชการแทน

3.3 งานออกจากราชการ ได้แก่

3.3.1 การเกษียณอายุราชการ

3.3.2 การลาออกจากราชการ

3.3.3 การให้ออกจากราชการ

3.3.4 การออกจากราชการกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ขอบข่ายของกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ มีดังนี้

4.1 งานบำเหน็จความชอบ ได้แก่

4.1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง

4.1.2 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย

4.1.3 งานขอรับเงินรางวัลประจำปี

4.2 งานทะเบียนประวัติ ได้แก่

4.2.1 การควบคุมการเกษียณอายุราชการ

4.2.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

4.2.3 การจัดทำ และเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

4.2.4 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

4.2.5 การขออนุญาตการลา และเบิกจ่ายเงินเดือนระหว่างลาในส่วนที่เกิน 60 วันทำการ

4.2.6 การดำเนินการเกี่ยวกับแฟ้มประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาออกจากราชการและถึงแก่กรรม

4.2.7 การบันทึกวันลาประจำปีในแฟ้มประวัติข้าราชการ

4.2.8 การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7

4.2.9 การจัดส่งทะเบียนประวัติ และ ก.พ.7 ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือส่วนราชการอื่น

4.2.10 การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ

4.2.11 การรายงานบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่กรรม

4.3 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.4 งานบริการบุคคล ได้แก่

4.4.1 การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

4.4.2 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- 4.4.3 งานขอหนังสือรับรอง
- 4.4.4 งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ
- 4.4.5 การลาอุปสมบท
- 4.4.6 การลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 4.4.7 งานขอพระราชทานเพลิงศพ
- 5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ขอบข่ายของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีดังนี้
 - 5.1 งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ
 - 5.2 งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 5.3 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ได้แก่
 - 5.3.1 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ
 - 5.3.2 การส่งเสริมความมั่นคง ผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ
 - 5.4 งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล
- 6. กลุ่มงานวินัยและนิติการ ขอบข่ายของกลุ่มงานวินัยและนิติการ มีดังนี้
 - 6.1 งานวินัย ได้แก่
 - 6.1.1 การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 6.1.2 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 6.1.3 การสั่งพักราชการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 6.1.4 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 6.2 งานอุทธรณ์และร้องทุกข์
 - 6.3 งานด้านกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ
- 7. กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ขอบข่ายของกลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้
 - 7.1 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา จัดกลุ่มงานให้เป็นหมวดหมู่และกำหนดบุคลากรรับผิดชอบ
 - 7.2 ออกแบบจัดทำระเบียบ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานและประสานงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
 - 7.3 ร่างระเบียบสำหรับใช้บริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณากำหนด
 - 7.4 วางแผนการประชุม
 - 7.5 ประสานงานรวบรวมเรื่องที่จะนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเอกสารการประชุม
 - 7.6 เสนอประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดนัดประชุม จัดทำหนังสือเชิญประชุมและส่งเอกสารการประชุมให้กรรมการพร้อมหนังสือเชิญประชุม

7.7 ประสานงานการจัดสถานที่ประชุม การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์สำหรับใช้ในการประชุม เบี้ยประชุมกรรมการ เอกสารหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการประชุม ตลอดจน เครื่องดื่ม และอาหารว่าง

7.8 ดำเนินการประชุมและจัดบันทึกผลการประชุม

7.9 จัดทำรายงานการประชุมส่งให้อนุกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามมติที่ประชุม

7.10 ประสานงานติดตาม กำกับและรวบรวมผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุม

7.11 ประเมินผลการดำเนินการประชุม นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการวิจัยในด้านนี้น้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ดังนี้

ประสาธ พิมพ์สุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร 3 อันดับแรกได้แก่ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม หรือพัฒนาที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ขาดงบประมาณที่โรงเรียนจะจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณที่จะจัดโครงการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

โยง จันทรากุลนนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและวิทยากร

วัชรินทร์ ผละผล (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายเรื่องมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการประชุมสัมมนา ฝึกอบรมและดูงานของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนจำกัด การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับ

สวัสดิการและ ไม่มีแผนงานหรือมาตรการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

2. ด้านระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เสมอ และระเบียบและกฎหมายแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้แจ้งหรือไปประชุมชี้แจง เผยแพร่ให้แก่เจ้าหน้าที่ทราบตามลำดับ

3. ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่บรรจุแต่งตั้งจากสำนักงาน ก.พ. ลำช้า เจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งงานหรือหัวหน้าฝ่าย สปช.ไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรมก่อนปฏิบัติงาน และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสมกับงาน

4. ด้านวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่มีการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลของข้าราชการที่จะแต่งตั้ง และไม่มีการจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลัง การดำรงตำแหน่ง วุฒิและอัตราเงินเดือนให้เป็นปัจจุบันตามลำดับ ยกเว้นปัญหาด้านที่ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล และปัญหาเกี่ยวกับไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

สุริยาวิฑู บุญดี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานโดยภาพรวม มีการบริหารงานบุคคลในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร ส่วนในกลุ่มครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

กฤตชยา วิเชียรเพริศ (2539 : 118 - 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีปัญหา ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากรที่สำคัญคือ การบรรจุครูหรือการย้ายครูไม่ทันตามความต้องการ รองลงมาคือครูมีวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ และจำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ของก.ค.
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือการจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยากเนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ทำให้ความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรของตนเองในระดับโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จ

4. ด้านการให้พ้นจากงาน คือ ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ย้ายรองลงมา คือ ไม่มีความเข้าใจและความผูกพันอันดีระหว่างโรงเรียนกับครูที่พ้นจากตำแหน่ง
ประทวน สมบูรณ์ (2540 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีปัญหาการบริหารบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับปัญหาจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินงาน ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงลำดับปัญหาจากด้านที่ปัญหามากไปหาน้อยคือ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการดำเนินงาน และด้านคนหรือบุคคล ตามลำดับ โดยได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ที่สำคัญคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล นอกนั้นควรจะเน้นการพัฒนาบุคคล การจัดหาคนและการธำรงรักษาบุคคล

ภูวรินทร์ โพธิสาขา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากร การให้บริการด้านสวัสดิการยังขาดงบประมาณสนับสนุน ครูมีภาระงานที่รับผิดชอบหลายหน้าที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน

รังสฤษฎี ธนะภูมิชัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานด้านงานการเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย โดยได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรเน้นการบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี ให้เกียรติผู้มาติดต่อ ควรจัดให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทนกรณีเจ้าหน้าที่ไม่อยู่ และลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นลง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

วอล์คเกอร์ (Walker. 1966 : 28) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในงานของคน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าที่งานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจและความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงาน

วิกสเตอร์ม (Wickstrom. 1971 : 46) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า

สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำให้
ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่
พึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน

คลาร์ก (Clark. 1981 : 35) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพ
ของครูในโรงเรียนรัฐบาลในรัฐอลาบามา พบว่า องค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูเกิดความ
อึดอัดใจ มี 5 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
ความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียน ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและงานสอนหนักมากเกินไป

แบลิ่งส์ (Blanks. 1991 : 56) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนของมลรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือ พบว่า

1. การบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการ
บริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ
2. แม้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล จะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม
แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นยังไม่มีความพร้อมในด้านการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้
บุคคลเหล่านี้ฝึกทักษะ ความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็ด้านการศึกษาอบรมในลักษณะประจำการหรือ
การศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน จำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะ
งบประมาณ และการวางตัวของผู้ทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร
4. ถ้าอาศัยรูปแบบและการพัฒนาองค์การหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็น
ตัวอย่าง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปไม่ได้

โรเบิร์ตและเอลิสัน (Robert & Alison. 1996 : 41) ได้ศึกษาความเครียดของครู
ในโรงเรียนขนาดกลาง ประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ระดับความเครียดสูงมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานต่ำ สาเหตุของความเครียด ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนต่ำ ข้อจำกัดในเรื่อง
เวลาที่ใช้ในการสอน ปัญหาจากหลักสูตร สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสัมพันธภาพกับ
ผู้ร่วมงาน

เซอร์จิโอและคริสติน (Sergio & Kristin. 1998 : 62) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียด
จากการประกอบอาชีพ ภาวะกดดันและสุขภาพของครู พบว่า ความเครียดของครูและภาวะ
กดดันจะส่งผลต่อบรรยากาศในชั้นเรียนและจะมีผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
ผู้เรียน นอกจากนี้ครูที่ตกอยู่ในภาวะกดดันจะมีปัญหาในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
และมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน
ต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบปฏิบัติงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 4 เขต จำนวน 71 คน
และเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะ
คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จะมีคำตอบให้เลือก โดยกาเครื่องหมาย / ลงใน
ช่อง คือ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิกการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุราชการ

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

- 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

- บุคลากร 3 – 4 บุคลากร 5 – 6
 บุคลากร 7 – 8 อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 5 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง
2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
4. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
5. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

ลักษณะเครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนน ตามปริมาณความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

2. คำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

การดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารและตำราต่าง ๆ
2. กำหนดกรอบแนวความคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

4. จัดทำร่างเครื่องมือและนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำตอบที่ครอบคลุมและตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงแบบ Face Validity ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน คือ



- 4.1 นายกระพันธ์ ศรีรงาน ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 4.2 นายอุดม บึงทอง ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- 4.3 นายธีรพฤทธ์ อินทรกำแหง ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน
พัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแล้วเสนอให้
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือกับ
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดย
ทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่า
อำนาจจำแนกสูง
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านค่าอำนาจจำแนกรายข้อไปทดลองใช้ อีกครั้ง เพื่อหาค่า
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่งผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลของผู้ทำการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - 4 เพื่อ
แจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนและ
ผู้วิจัยได้ไปเก็บแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละชุด
2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้การประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ผู้ศึกษาจึงได้
แปลงข้อมูลเป็นรหัสคอมพิวเตอร์ลงในแบบบันทึกข้อมูล
3. นำข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package
for the Social Sciences for Windows โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 เกี่ยวกับการศึกษาสภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

3.2 การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.3 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.4 คำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย กำหนดความหมายขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงว่ามีปัญหามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงว่ามีปัญหามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงว่ามีปัญหาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงว่ามีปัญหาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงว่ามีปัญหาน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) มีสูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) มีสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนทั้งหมดของประชากร

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum x^2$	แทน	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สถิติ t-test มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2541 : 226)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n} + \frac{S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
n	แทน	จำนวนผู้ตอบในกลุ่มที่ได้คะแนนสูงและกลุ่มที่ได้

คะแนนต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนรายข้อ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

P	แทน	ค่าร้อยละ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences for Windows ผู้วิจัยได้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามอายุราชการ

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามประเภท การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง ซึ่งจะปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

วุฒิกการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	26	43.30
1.2 หญิง	34	56.70
2. วุฒิกการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	8.40
2.2 ปริญญาตรี	47	78.30
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	8	13.30
3. อายุราชการ		
3.1 1 – 5 ปี	4	6.70
3.2 6 – 10 ปี	17	28.30
3.3 11 – 15 ปี	20	33.30
3.4 16 ปีขึ้นไป	19	31.70

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล		
4.1 1 – 5 ปี	22	36.70
4.2 6 – 10 ปี	18	30.00
4.3 11 – 15 ปี	11	18.30
4.4 16 ปีขึ้นไป	9	15.00
5. ตำแหน่ง		
5.1 บุคลากร 3 – 4	6	10.00
5.2 บุคลากร 5 – 6	27	45.00
5.3 บุคลากร 7 – 8	13	21.70
5.4 อื่นๆ...	14	23.30

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 43.30 เป็นเพศชาย และร้อยละ 56.70 เป็นเพศหญิง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.30 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.70 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบุคลากร 5 – 6 คิดเป็นร้อยละ 45.00

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งจะปรากฏผลดังตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง				
1. นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและสพฐ.เปลี่ยนแปลงบ่อย	3.65	0.75	มาก	4
2. ระดับข้อมูลและสารสนเทศไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและไม่เป็นปัจจุบัน	3.41	0.99	ปานกลาง	8
3. อัตรากำลังไม่เพียงพอทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.50	1.04	ปานกลาง	6
4. การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ครูขาดเกณฑ์ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความต้องการของสพท.บร. อันเนื่องมาจากข้อกำหนดต่างๆของสพฐ.	3.65	0.79	มาก	4
5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สพท.บร. ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	3.65	1.00	มาก	4
6. การประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องล่าช้าไม่เป็นระบบและยังไม่ดีพอ	3.36	0.93	ปานกลาง	9
7. ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานบุคคลน้อย	3.46	0.92	ปานกลาง	7
8. การวางแผนบริหารงานบุคคลบางเรื่องขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางการเมือง	3.88	0.97	มาก	3
9. การกำหนดอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ยังไม่เหมาะสม	3.60	0.92	มาก	5
10. สพท.บร. ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้ เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้	4.06	0.88	มาก	1
11. การที่ ก.ค.ศ. ไม่กำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในแต่ละโรงเรียนทำให้โรงเรียนขาดครูในสาขาที่ต้องการ	3.86	0.83	มาก	2
เฉลี่ย	3.64	0.59	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 10 สพท.บร. ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้ ข้อ 11 การที่ ก.ค.ศ. ไม่กำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในแต่ละโรงเรียนทำให้โรงเรียนขาดครูในสาขาที่ต้องการ ข้อ 8 การวางแผนบริหารงานบุคคลบางเรื่องขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางการเมือง ข้อ 1 นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและสพฐ.เปลี่ยนแปลงบ่อย ข้อ 4 การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ครูขาดเกณฑ์ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความต้องการของ สพท.บร. อันเนื่องมาจากข้อกำหนดต่างๆ ของ สพฐ. ข้อ 5 การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สพท.บร.ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และข้อ 9 การกำหนดอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ยังไม่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				
12. การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแทนตำแหน่งที่ว่างล่าช้าเพราะการคัดเลือกผู้บริหารตามเกณฑ์สพฐ.ต้องสอบข้อเขียนและอบรมซึ่งต้องใช้เวลาเวลานานซึ่งเป็นผลเสียต่อทางราชการ	3.31	1.09	ปานกลาง	14
13. การสอบบรรจุเข้ารับราชการครูไม่สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเพราะไม่สามารถกำหนดวิชาเอกให้แก่แต่ละโรงเรียนได้	3.53	0.94	มาก	11
14. การคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสพฐ.ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ทำให้แต่ละจังหวัดดำเนินการไม่เหมือนกันจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม	3.63	1.01	มาก	8
15. การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัดมักเกิดปัญหายุ่งยากเพราะก.ค.ศ.มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติ วุฒิและอื่นๆในระหว่างดำเนินการ	3.45	1.09	ปานกลาง	12

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
16. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมเพราะยังยึดระบบอุปถัมภ์ บางครั้งมีความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้เสนอกับคณะกรรมการ	3.66	1.08	มาก	7
17. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นหรือการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติก.ค.ศ. ในบางตำแหน่ง	3.70	0.90	มาก	6
18. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติจากก.ค.ศ.	3.86	0.76	มาก	3
19. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้า เพราะต้องเสนอไปยังสพฐ. ทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน	4.01	0.81	มาก	1
20. การแต่งตั้งข้าราชการครูในกรณีขอยกเว้นคุณสมบัติ หรือขอเทียบคุณสมบัติด้านประสบการณ์ไปยัง ก.ค.ศ. บางครั้งทำให้จังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนหรือความต้องการจำเป็นของจังหวัด เพราะบางครั้ง ก.ค.ศ. ก็ยกเว้นให้ตามที่จังหวัดเสนอ แต่บางครั้งก็ไม่ยกเว้นให้ทั้ง ๆ ที่เป็นกรณีเดียวกันส่งผลให้การบริหารบุคคลในเรื่องดังกล่าวล่าช้า	3.33	1.05	ปานกลาง	13
21. องค์คณะบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่และยังยึดถือระบบอุปถัมภ์	3.93	0.79	มาก	2
22. การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดล่าช้าขาดประสิทธิภาพ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.91	มาก	5
23. การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูบางตำแหน่งดำเนินการได้ล่าช้า	3.45	0.94	ปานกลาง	12
24. การเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนล่าช้าเพราะจะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการก็มีความเห็นขัดแย้งกัน	3.61	0.91	มาก	9

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
25. การเคลื่อนย้ายรถกำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไปยังโรงเรียนที่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ กระทำได้ล่าช้าต้องรอจนกว่าจะมีอัตราว่างหรือมีผู้ขอย้ายจากโรงเรียนเกินเกณฑ์ จึงจะกระทำได้	3.58	1.02	มาก	10
26. หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีวุฒิหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ทำให้ต้องให้ครูช่วยราชการ และครูผู้สอนมาทำหน้าที่ธุรการ ซึ่งกระทบต่อการเรียนการสอน	3.83	0.88	มาก	4
เฉลี่ย	3.64	0.56	มาก	-

จากตาราง 3 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 12 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 19 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้า เพราะต้องเสนอไปยัง สพฐ. ทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน ข้อ 21 องค์คณะบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่และยังยึดถือระบบอุปถัมภ์ ข้อ 18 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูล่าช้า เพราะต้องขออนุมัติจาก ก.ค.ศ. ข้อ 26 หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีวุฒิหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่ การเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ทำให้ต้องให้ครูช่วยราชการและครูผู้สอนมาทำหน้าที่ธุรการ ซึ่งกระทบต่อการเรียนการสอน ข้อ 22 การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดล่าช้าขาดประสิทธิภาพ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน ข้อ 17 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นหรือ การบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติ ก.ค.ศ. ในบางตำแหน่ง ข้อ 16 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมเพราะยังยึดระบบ อุปถัมภ์ บางครั้งมีความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้เสนอกับคณะกรรมการ ข้อ 14 การคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สพฐ. ไม่ได้กำหนด

หลักเกณฑ์ ไว้ทำให้แต่ละจังหวัดดำเนินการไม่เหมือนกันจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม
ข้อ 24 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนล่าช้าเพราะจะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ
ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการก็มีความเห็นขัดแย้งกัน ข้อ 25 การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่
เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดไปยังโรงเรียนที่มีอัตราคูต่ำกว่าเกณฑ์ กระทำได้ล่าช้าต้องรอน
กว่าจะมีอัตรารว่างหรือมีผู้ขอย้ายจากโรงเรียนเกินเกณฑ์ จึงจะกระทำได้ และข้อ 13 การสอบ
บรรจุเข้ารับราชการครูไม่สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเพราะไม่สามารถกำหนดวิชาเอก
ให้แต่ละโรงเรียนได้ ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน
บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	
กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ				
27. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ 1 ชั้น ตามปกติไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการได้ เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นเหมือนกับไม่ได้รับความดีความชอบ	3.73	0.89	มาก	3
28. การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ยึดระบบคุณธรรมและ ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	4.01	0.91	มาก	1
29. การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรมเพราะ กรรมการในองค์คณะบุคคลยังยึดระบบอุปถัมภ์	3.93	0.89	มาก	2
30. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเที่ยงตรง เพราะไม่ได้ประเมินผลงานที่เกิดขึ้นตามข้อเท็จจริงมักใช้ ความรู้สึกส่วนตัวเป็นสำคัญ	3.51	1.15	มาก	5
31. การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและ ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานเดียวกันมีปัญหาในทาง ปฏิบัติ เพราะสพฐ.กำหนดโควตาเหมือนกัน ทำให้ยุ่งยาก ในการจัดสรรโควตาและนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา	3.48	0.98	ปานกลาง	6

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
32. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ สพร.กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะหลักเกณฑ์ทำให้เกิดการเสียเปรียบสำหรับผู้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่	3.55	1.01	มาก	4
เฉลี่ย	3.70	0.67	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานในกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 28 การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ยึดระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ข้อ 29 การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรมเพราะกรรมการในองค์คณะบุคคลยังยึดระบบอุปถัมภ์ ข้อ 27 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ 1 ชั้นตามปกติไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นเหมือนกับไม่ได้รับความดีความชอบ ข้อ 32 การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ สพร.กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะหลักเกณฑ์ทำให้เกิดการเสียเปรียบสำหรับผู้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ และ ข้อ 30 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบขาดความเที่ยงตรง เพราะไม่ได้ประเมินผลงานที่เกิดขึ้นตามข้อเท็จจริงมักใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร				
33. การจัดอบรมบุคลากรตามโครงการของสพฐ.บางครั้งซ้ำซ้อน และไม่ประสานงานกัน หลายโครงการทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของจังหวัด	3.76	0.94	มาก	4
34. การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด	3.83	0.78	มาก	1
35. การจัดอบรมครูตามโครงการร่วมระหว่าง ก.ค.ศ. กับ สพฐ. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด	3.30	1.01	ปานกลาง	7
36. การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายเพราะขาดงบประมาณ และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	3.75	0.98	มาก	5
37. การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะส่วนใหญ่ต่างทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาในการใช้งบประมาณประจำปี	3.81	0.87	มาก	2
38. การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือสัมมนา ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล	3.80	0.87	มาก	3
39. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถกระทำได้ตามความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพราะจังหวัดขาดผู้มีความรู้ที่จะแนะนำ ต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น	3.60	0.80	มาก	6
40. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะขาดการส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	3.81	0.91	มาก	2
เฉลี่ย	3.71	0.62	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานในกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 34 การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรง ตามความต้องการจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด ข้อ 37 การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะส่วนใหญ่ต่างทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาในการใช้งบประมาณประจำปี ข้อ 40 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะขาดการส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ข้อ 38 การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือสัมมนา ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล ข้อ 33 การจัดอบรมบุคลากรตามโครงการของสพฐ.บางครั้งซ้ำซ้อนและไม่ประสานงานกัน หลายโครงการทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของจังหวัด ข้อ 36 การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายเพราะขาดงบประมาณ และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และข้อ 39 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถกระทำได้ ตามความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพราะจังหวัดขาดผู้มีความรู้ที่จะแนะนำ ต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
กลุ่มงานวินัยและนิติการ				
41. การดำเนินการทางวินัยมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญกำลังใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกร้องผลประโยชน์ อันมิควรได้	3.76	0.92	มาก	3
42. ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยกลั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร	4.30	5.16	มาก	1

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
43. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านการดำเนินการทางวินัย ทำให้เกิดการดำเนินการไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม	3.71	0.90	มาก	5
44. ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ	3.46	0.91	ปานกลาง	9
45. การกำหนดระดับโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรณีเดียวกัน มีการลงโทษต่างกัน เพราะแต่ละหน่วยงานใช้มาตรฐานการพิจารณาโทษต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	3.68	0.87	มาก	6
46. พยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้	3.65	1.02	มาก	7
47. การพิจารณาสอบสวนด้านวินัยมีงานค้างและล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย	4.08	0.88	มาก	2
48. การกำหนดอายุความไว้เนิ่นนานเกินไปด้วยวินัย เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมานานแล้วทำให้เกิดความยุ่งยากในการหาพยานหลักฐาน	3.68	0.96	มาก	6
49. การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.63	0.82	มาก	8
50. กรณีข้าราชการถูกลงโทษแล้ว ผู้ลงโทษไม่สามารถทูลเกล้าฯ การลงโทษได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ต้องมีการแก้ไขในส่วนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและมีผลต่อผู้ถูกลงโทษ ในการเสียดสิทธิต่างอย่าง ในกรณีผู้ที่ถูกลงโทษไม่ได้กระทำผิด	3.73	0.93	มาก	4
เฉลี่ย	3.77	0.81	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานในกลุ่มงานวินัยและนิติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 42 ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลา

ไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยกลั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวน ให้เสร็จในเวลาอันสมควร ข้อ 47 การพิจารณาสอบสวนด้านวินัยมีงานค้างและล่าช้าเนื่องจาก เจ้าหน้าที่มีน้อย ข้อ 41 การดำเนินการทางวินัยมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นเหตุ ให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เรียกร้องผลประโยชน์อันมิควรได้ ข้อ 50 กรณีข้าราชการถูกลงโทษแล้ว ผู้ลงโทษไม่สามารถ ทูลเกล้าทูลกระหม่อมขอโทษได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ต้องมีการแก้ไขในส่วนที่ได้ดำเนินการ ไปแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและมีผลต่อผู้ถูกลงโทษ ในการเสียสิทธิบางอย่าง ในกรณีผู้ ที่ถูกลงโทษไม่ได้กระทำผิด ข้อ 43 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านการดำเนินการทาง วินัย ทำให้เกิดการดำเนินการไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ข้อ 45 การกำหนดระดับโทษ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรณีเดียวกัน มีการลงโทษต่างกัน เพราะแต่ละหน่วยงานใช้ มาตรฐานการพิจารณาโทษต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ข้อ 48 การกำหนดอายุความไว้ ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมานานแล้วทำให้เกิดความยุ่งยากในการหาพยาน หลักฐาน ข้อ 46 พยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับ ผู้กระทำผิดได้ และข้อ 49 การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามลำดับ ส่วนข้อ 44 ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มงาน ในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			อันดับ
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.64	0.59	มาก	4
2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.64	0.56	มาก	4
3. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	3.70	0.67	มาก	3
4. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร	3.71	0.62	มาก	2
5. กลุ่มงานวินัยและนิติการ	3.77	0.81	มาก	1
เฉลี่ย	3.70	0.56	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มงาน ในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามเพศ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามเพศ

กลุ่มงาน	ชาย		หญิง		เฉลี่ย	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.54	0.53	3.72	0.62	3.63	0.57
2. สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.54	0.55	3.73	0.56	3.63	0.55
3. บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	3.47	0.49	3.88	0.74	3.67	0.61
4. พัฒนาบุคลากร	3.68	0.54	3.73	0.69	3.70	0.61
5. วินัยและนิติการ	3.62	0.51	3.88	0.98	3.75	0.74
เฉลี่ย	3.58	0.45	3.79	0.62	3.68	0.53

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเพศหญิงมีระดับปัญหามากกว่าเพศชาย

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		เฉลี่ย	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.87	0.50	3.64	0.59	3.50	0.62	3.64	0.59
2.สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.78	0.37	3.63	0.58	3.62	0.60	3.64	0.56
3.บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	3.66	0.75	3.69	0.68	3.77	0.68	3.70	0.68
4.พัฒนาบุคลากร	3.67	0.85	3.68	0.62	3.85	0.56	3.71	0.62
5.วินัยและนิติการ	3.98	0.42	3.72	0.86	3.91	0.73	3.77	0.81
เฉลี่ย	3.80	0.42	3.68	0.58	3.77	0.56	3.70	0.56

จากตาราง 9 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงาน
บุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		เฉลี่ย	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. วางแผนอัตรา กำลังและ กำหนดตำแหน่ง	3.66	0.61	3.72	0.56	3.51	0.71	3.60	0.47	3.64	0.59
2. สรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	3.56	0.58	3.70	0.47	3.63	0.69	3.75	0.56	3.64	0.56
3. บำเหน็จ ความชอบและ ทะเบียนประวัติ	3.53	0.67	3.92	0.62	3.63	0.66	3.75	0.75	3.70	0.67
4. พัฒนาบุคลากร	3.52	0.64	3.73	0.58	3.82	0.50	3.95	0.78	3.71	0.62
5. วินัยและนิติการ	3.68	0.69	3.87	1.04	3.76	0.62	3.80	0.88	3.77	0.81
เฉลี่ย	3.59	0.55	3.79	0.55	3.70	0.57	3.80	0.64	3.70	0.56

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม
งาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนา
บุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและ
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน
กลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงาน อยู่ในระดับมาก
เช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ 16 ปีขึ้นไป ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง
11-15 ปี และระหว่าง 1-5 ปี

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏ
ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร
งานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายกลุ่มงาน จำแนกตาม
ตำแหน่ง

กลุ่มงาน	บุคลากร 3-4		บุคลากร 5-6		บุคลากร 7-8		อื่นๆ		เฉลี่ย	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. วางแผนอัตรา กำลังและ กำหนดตำแหน่ง	3.83	0.74	3.60	0.63	3.53	0.57	3.75	0.45	3.64	0.59
2. สรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.43	0.82	3.62	0.55	3.65	0.56	3.78	0.47	3.64	0.56
3. บำเหน็จ ความชอบและ ทะเบียนประวัติ	3.38	0.68	3.81	0.70	3.65	0.72	3.67	0.59	3.70	0.67
4. พัฒนาบุคลากร	3.50	0.72	3.69	0.57	3.72	0.74	3.82	0.62	3.71	0.62
5. วินัยและนิติการ	3.80	0.76	3.74	0.99	3.73	0.76	3.83	0.53	3.77	0.81
เฉลี่ย	3.54	0.71	3.70	0.57	3.69	0.62	3.79	0.44	3.70	0.56

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม
งาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนา
บุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า มีปัญหา
การปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยคือ ตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งบุคลากร 5-6 ตำแหน่งบุคลากร 7-8 และตำแหน่ง
บุคลากร 3-4

ตอนที่ 8 ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในแต่ละกลุ่มงาน ปรากฏดังตาราง
13 - 17

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ด้านกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
1. ควรมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง	42	70.00
2. ควรปรับปรุงระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	12	20.00
3. ควรมีมาตรการในการเกลี้ยอัตรากำลังชัดเจนโดยมีแรงจูงใจ เช่น เบิกค่าเช่าบ้านได้ เป็นต้น	14	23.33
4. ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครู ให้พอดีเกณฑ์เพราะบางโรงเรียนเกินเกณฑ์หลายโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	25	41.66
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ	22	36.66
6. ควรสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นภายในสำนักงานโดยจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ต่างๆร่วมกัน	18	30.00
7. ผู้บริหารทุกระดับควรติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อเกิดผลอย่างจริงจัง	15	25.00
8. การเมืองเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานข้าราชการประจำอย่างชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่ควรนำระบบการเมืองมาใช้ในการบริหารราชการโดยเฉพาะการแทรกแซงเรื่องผลประโยชน์ เช่น การคัดเลือกผู้บริหาร การสอบแข่งขัน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ดังนั้นควรมีองค์คณะบุคคลที่ไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมาบริหารงานเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นธรรม	20	33.33

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
9. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับความเป็นจริง	12	20.00
10. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกระจายอำนาจให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ	36	60.00
11. ควรกำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในโรงเรียนให้ชัดเจน	10	16.66

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ควรมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูให้พอดีเกณฑ์เพราะบางโรงเรียนเกินเกณฑ์หลายโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรลดขั้นตอนในการดำเนินงานโดยมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ การเมืองเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานข้าราชการประจำอย่างชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงไม่ควรนำระบบการเมืองมาใช้ในการบริหารราชการโดยเฉพาะการแทรกแซงเรื่องผลประโยชน์ เช่น การคัดเลือกผู้บริหาร การสอบแข่งขัน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ดังนั้นควรมองค้คณะบุคคลที่ไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมาบริหารงานเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นธรรม ควรสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นภายในสำนักงานโดยจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ต่างๆร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับควรติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อเกิดผลอย่างจริงจัง ควรมีมาตรการในการเกลี้ยอัตรากำลังชัดเจนโดยมีแรงจูงใจ เช่น เบิกค่าเช่าบ้านได้ เป็นต้น ควรปรับปรุงระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับความเป็นจริง ควรกำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในโรงเรียนให้ชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 14 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
12. ควรลดขั้นตอนการสรรหาโดยแต่งตั้งให้รักษาการเมื่อผ่าน การสอบข้อเขียนและประเมินผลจัดอบรมให้ภายหลังโดย ไม่ต้องนำคะแนนอบรมมาตัดสินผลการสอบอีก	16	26.66
13. ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสรรหาบุคลากรได้เอง โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	13	21.66
14. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเอง	24	40.00
15. ก.ค.ศ. ควรมีหลักการที่ชัดเจนและแน่นอน	20	33.33
16. ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ชัดเจนเป็นแนวเดียวกันไม่ควรให้ นักการเมืองมาเป็นผู้ชี้หน้าในการแต่งตั้ง ก.ค.ศ. อีกต่อไป เพราะถ้าเป็นอย่างนี้แล้ว การแต่งตั้งผู้บริหารก็จะเป็นระบบ อุปถัมภ์เช่นกัน	40	66.66
17. ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับ ข้าราชการครูทุกตำแหน่ง เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	30	50.00
18. ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ถ้ามีคุณสมบัติ ครบ	34	56.66
19. ควรมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงไป	25	41.66
20. ควรกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้เพื่อให้ คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของจังหวัด	20	33.33
21. ควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการแต่งตั้งให้ชัดเจนเพื่อป้องกันระบบ อุปถัมภ์	31	51.66
22. ควรจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่หรือประชุมปฏิบัติการประจำปีทุกปี	28	46.66

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
23. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน และครอบคลุมทุกตำแหน่ง	22	36.66
24. อ.ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการ	27	45.00
25. ควรกำหนดให้มีมาตรการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้ครูในโรงเรียนเกินเกณฑ์ขอย้ายไปโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์	32	53.33
26. ควรกำหนดตำแหน่งให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านหรือสายสนับสนุนการสอนครบทุกสถานศึกษา	43	71.66

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้ ควรกำหนดตำแหน่งให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านหรือสายสนับสนุนการสอนครบทุกสถานศึกษา เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ก.ค.ศ.ควรกำหนดหลักเกณฑ์ชัดเจนเป็นแนวเดียวกันไม่ควรให้นักการเมืองมาเป็นผู้ชี้้นำในการแต่งตั้งอ.ก.ค.ศ.อีกต่อไป เพราะถ้าเป็นอย่างนี้แล้ว การแต่งตั้งผู้บริหารก็จะเป็นระบบอุปถัมภ์เช่นกัน ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ถ้ามีคุณสมบัติครบ ควรกำหนดให้มีมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้ครูในโรงเรียนเกินเกณฑ์ขอย้ายไปโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการแต่งตั้งให้ชัดเจนเพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์ ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับข้าราชการครูทุกตำแหน่งเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ควรจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่หรือประชุมปฏิบัติการประจำปีทุก ๆ ปี อ.ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเอง ควรกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายสับเปลี่ยนให้ชัดเจน และครอบคลุมทุกตำแหน่ง ก.ค.ศ.ควรมีหลักการที่ชัดเจนและแน่นอน ควรกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้เพื่อให้คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของจังหวัด ควรลดขั้นตอนการสรรหาโดยแต่งตั้งให้รักษาการเมื่อผ่านการสอบข้อเขียนและประเมินผลจัดอบรมให้ภายหลังโดยไม่ต้องนำคะแนนอบรมมาตัดสินผลการสอบอีก ควรมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ประเมิน

เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงไป และควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสรรหาบุคลากรได้เอง โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามลำดับ

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
27. ควรเพิ่มโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยอาศัยความก้าวหน้าของงานเป็นตัวกำหนด	38	63.33
28. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชาระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเปลี่ยนแปลงได้ หากไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์	46	76.66
29. ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่เสนอความดีความชอบตามจำนวนในโควตาผ่านคณะกรรมการ หากไม่เห็นชอบบุคคลใดให้เสนอคณะกรรมการระดับสูงขึ้นไปพิจารณา	41	68.33
30. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดได้ชัดเจน	18	30.00
31. ควรกำหนดให้แยกกันพิจารณา โดยแบ่งโควตาให้ชัดเจน	40	66.66
32. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ละเอียดและครอบคลุมเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	44	73.33

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ดังนี้ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชาระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเปลี่ยนแปลงได้ หากไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ละเอียดและครอบคลุมเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่เสนอความดีความชอบตามจำนวนในโควตาผ่านคณะกรรมการ หากไม่เห็นชอบบุคคลใดให้เสนอคณะกรรมการระดับสูงขึ้นไปพิจารณา

ควรกำหนดให้แยกกันพิจารณา โดยแบ่งโควตาให้ชัดเจน ควรเพิ่มโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยอาศัยความก้าวหน้าของงานเป็นตัวกำหนด และควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดได้ชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
33. ควรกำหนดขอบข่ายงานอบรมให้ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนกับการอบรมของศึกษานิเทศก์	36	60.00
34. ควรให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการแท้จริง	39	65.00
35. สถานศึกษาควรเป็นผู้เสนอปัญหาและความต้องการการอบรมโดยเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนวิทยากรและงบประมาณ	15	25.00
36. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ	32	53.33
37. ควรใช้ระบบวางแผน กำหนดมาตรฐานในการติดตามและประเมินผลทุกโครงการตามแผนอย่างจริงจัง	48	80.00
38. ควรกำหนดให้มีการตรวจสอบ และรายงานผลงานหลังการอบรมหรือสัมมนาอย่างเป็นระบบ	30	50.00
39. ควรจัดงบประมาณอบรมให้ครอบคลุมพื้นที่แล้วกำหนดแผนกำกับติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ	45	75.00
40. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม การศึกษาดูงานและจัดสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น	42	70.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ควรใช้ระบบวางแผน กำหนดมาตรการในการติดตามและประเมินผลทุกโครงการตามแผนอย่างจริงจัง เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรจัดงบประมาณอบรมให้ ครอบคลุมพื้นที่แล้วกำหนดแผนกำกับติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ได้ศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม การศึกษาดูงานและจัดสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น ควรให้ เขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ แท้จริง ควรกำหนดขอบข่ายงานอบรมให้ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนกับการอบรมของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ควรกำหนดให้มีการตรวจสอบและรายงาน ผลงานหลังการอบรมหรือสัมมนาอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติการ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
41. ควรปรับปรุงระบบการดำเนินการทางวินัยให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	47	78.33
42. ควรกำหนดมาตรการเร่งรัดและกำหนดเวลาการสอบสวนให้แน่นอน	42	70.00
43. ควรจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เข้าใจเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัย	48	80.00
44. ควรมีข้อกำหนด หลักเกณฑ์ที่แน่ชัดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในขอบเขต	26	43.33
45. ควรกำหนดระดับการลงโทษ กำหนดเหตุผลหย่อนหรือเหตุที่จะงดโทษ ให้ชัดเจนเพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน	16	26.66
46. ควรชี้ให้พยานทราบว่า เป็นความลับและให้เห็นความสำคัญ ของทางราชการ	40	66.66
47. ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน	46	76.66

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 60)	ร้อยละ (P = 100)
48. ควรกำหนดอายุความทั้งด้านร้ายแรงและไม่ร้ายแรงเพื่อสะดวกในการรวบรวมหลักฐานและป้องกันการถูกกลั่นแกล้งกล่าวหาข้าราชการ	41	68.33
49. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีบทบัญญัติบรรเทาโทษและลดหย่อนโทษไว้ชัดเจนเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน	37	61.66
50. ควรแจ้งหนังสือถึงผู้บริหารและผู้ถูกลงโทษว่ายังไม่มีความผิดใดๆ จนกว่าจะมีมติจาก ก.ค.ศ.	30	50.00

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานวินัยและนิติการ ดังนี้ ควรจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เข้าใจเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัย เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรปรับปรุงระบบการดำเนินการทางวินัยให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน ควรกำหนดมาตรการ เร่งรัดและกำหนดเวลาการสอบสวนให้แน่นอน ควรกำหนดอายุความทั้งด้านร้ายแรงและไม่ร้ายแรงเพื่อสะดวกในการรวบรวมหลักฐานและป้องกันการถูกกลั่นแกล้งกล่าวหาข้าราชการ ควรชี้ให้พยานทราบว่าเป็นความลับและให้เห็นความสำคัญของทางราชการ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีบทบัญญัติบรรเทาโทษและลดหย่อนโทษไว้ชัดเจนเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรแจ้งหนังสือถึงผู้บริหารและผู้ถูกลงโทษว่ายังไม่มีความผิดใดๆ จนกว่าจะมีมติจาก ก.ค.ศ. ควรมีข้อกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในขอบเขต และควรกำหนดระดับการลงโทษ กำหนดเหตุลดหย่อนหรือเหตุที่จะงดโทษให้ชัดเจน เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล มีระดับสูง
2. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
3. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
4. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกัน
5. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

6. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 – 4 จำนวน 71 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4 ด้วยตนเอง และขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่นัดหมายไว้ ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences for Windows และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานกลุ่มบริหารงานบุคคล และตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและ นิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามอายุราชการ พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ 16 ปีขึ้นไป ระหว่าง6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 1-5 ปี ตามลำดับ

5. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล มัธยมศึกษา โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ 16 ปีขึ้นไป ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 1-5 ปี ตามลำดับ

6. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมทุกกลุ่มงาน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มงานวินัยและนิติการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายกลุ่มงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งบุคลากร 5-6 ตำแหน่งบุคลากร 7-8 และตำแหน่งบุคลากร 3-4 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปราย ตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือ

1.1 กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยมีความเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดในเรื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณหรืออัตรากำลังได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนอัตรากำลังนั้น เป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารงาน เพราะการบริหารงานการศึกษานั้นกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานใดๆ คนจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานเสมอ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำหนดอัตรากำลัง สอดคล้องกับสุริยาวิฑูรย์ บุญดี (2538 : 143) พบว่า การสรรหาและเลือกสรรครูใหม่ของโรงเรียน กลุ่มผู้สอนมีปัญหาในอัตรากำลังมากที่สุด

1.2 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยมีความเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดในเรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ เลียงพานิช (2536 : 163) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในกลุ่มระดับ 6 - 8 ไม่คล่องตัวไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติ เห็นควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความชัดเจนเพราะการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยเฉพาะการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนี้ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเป็นความก้าวหน้าของบุคลากรเอง

1.3 กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ประชากรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยมีความเห็นมากที่สุดในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ยึดระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก การบำเหน็จความชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ พบว่าเป็นผลดีแก่องค์กร เนื่องจากเป็นการยกย่องและจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี แต่ปัญหาที่พบอยู่เสมอคือปัญหาเรื่องความยุติธรรม ซึ่งก่อให้เกิดการเสียขวัญในการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก สอดคล้อง

กับสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 74) กล่าวว่า ปัญหาจากการเลื่อนตำแหน่ง บำเหน็จความชอบนั้น จะเกิดความเป็นธรรมได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาจะต้องทราไว้ซึ่งความยุติธรรม เสียสละ รอบคอบ และรอบรู้ว่าคุณได้บังคับบัญชาของตนเป็นคนอย่างไร ซึ่งต้องหมั่นตรวจตราและกระทำตนให้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา หรือสร้างเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นมา เพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปโดยบริสุทธิ์ยุติธรรม

1.4 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยมีความเห็นมากที่สุดในเรื่อง การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัด โดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการ ความจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด ซึ่งการอบรมเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคคล เพราะการฝึกอบรมให้ความรู้ ความชำนาญงานและทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังช่วยเปลี่ยนแปลงทางด้าน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (วัชรินทร์ ผละผล. 2538 : 136) ทั้งนี้ การจัดอบรมสัมมนาควรสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่น ได้จริง เพราะแต่ละท้องถิ่นพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพภูมิประเทศ สังคมและ วัฒนธรรม การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรจึงต้องตระหนักถึงประสิทธิผลของการปฏิบัติจริงเป็น สำคัญ

1.5 กลุ่มงานวินัยและนิติการ ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหา การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยมีความเห็นมากที่สุดในเรื่องกรณีการสอบสวน ทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อ ผู้ถูกกล่าวหาถ่วงถ่วง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร ซึ่งการดำเนินการทาง วินัย สำหรับผู้กระทำผิดวินัยนี้เป็นมาตรการในทางลบที่ใช้มาเป็นเวลานานเพื่อให้ผู้กระทำผิด เกิดการเข็ดหลาบจดจำและมีให้กระทำผิดต่อไป แต่พบว่าปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำงาน มีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญ กำลังใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูลย์ เสียงพานิช (2536 : 164) กล่าวว่า การให้ผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจเหนือกว่าเป็นผู้พิจารณาโทษนั้น ย่อมทำให้ผู้กระทำผิดวินัยกลัวเกรง แต่ความล่าช้า นั้นทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียขวัญ กำลังใจ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกครองผล ประโยชน์ อันมิควรได้

2. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาวรรณวิทย์ จำแนกตามเพศ พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีปัญหามากกว่าเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เพศหญิงมีการะความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่คือเรื่องงานบ้านมากกว่าเพศชาย เช่น การเตรียมอาหาร การเลี้ยงลูก เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมากร ชาญประโคน (2543 : 82) พบว่า เพศหญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ

มีความอดทนต่อภาวะกดดันหรือแรงบีบคั้นต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศชาย เช่นภาวะกดดันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หรือแรงบีบคั้นทางจิตใจ เช่นความอิจฉาริษยา ความวิตกกังวล เป็นต้น

3. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหามากที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้ศึกษาทำความเข้าใจในระเบียบและแนวปฏิบัติใหม่ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้เกิดความไม่มั่นใจ เกรงว่าปฏิบัติไปแล้วจะทำให้เกิดความผิดพลาด จึงยิ่งทำให้งานมีปัญหาเกิดความล่าช้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วระดับการศึกษานั้นยังมีส่วนทำให้ความคิดที่มีต่อสภาพปัญหาการปฏิบัติงานต่างกัน ระดับการศึกษาสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้มีระดับการศึกษาค่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ ฤพลรัตน์ สอนบุรี (2545 : 106) กล่าวว่า ถึงแม้ปริญญาจะไม่เป็นเครื่องประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดีก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางปัญญา และความรู้ที่จะนำมาประกอบการงานได้พอควร ประกอบกับระบบราชการไทยมักจะยกย่องและเชิดชูผู้ที่มีความรู้สูง ซึ่งจะได้รับความสำเร็จมากกว่าผู้มีความรู้ต่ำ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะมีการพัฒนาตนเองได้ดี รู้จักค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา ซึ่งถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นจำนวนมาก หน่วยงานนั้นย่อมจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผลงานเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้การส่งเสริม สนับสนุนอย่างจริงจัง

4. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหามากที่สุด คือ อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า กระแสการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปโรงเรียน การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ทุกคนต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา อาจส่งผลทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานรู้สึกเหนื่อยหน่าย รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่มากขึ้นนอกเหนือจากที่เคยปฏิบัติอยู่แล้ว ทำให้เกิดความไม่สบายใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อเนก ล่วงลือ (2536 : 90) ที่พบว่า ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงาน

5. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหามากที่สุด คือ ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล 16 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากมาจาก ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มองเห็นถึงสภาพปัญหาได้ละเอียดชัดเจนกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อเนก ล่วงลือ (2536 : 90) ที่พบว่า ปัญหาความเครียดในการ

ปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมากร ชาญประโคน (2543 : 83) ที่พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการสอน 15 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติงานและมีความเครียดมากที่สุด

6. เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหามากที่สุด คือ ตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งได้แก่ ครูช่วยราชการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งเหล่านี้ ได้เกิดผลกระทบจากการปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความไม่สบายใจ หรือความสับสนไม่รู้จักขอบเขตและเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา นอกจากนี้กรอบงานก็ยังไม่มีความชัดเจนแน่นอน จึงไม่มีความมั่นใจและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ก็จะทำให้เกิดปัญหาและความเครียดมากกว่าตำแหน่งอื่น สอดคล้องกับความคิดเห็นของกิตติกร มีทรัพย์ (2541 : 48) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้ที่เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานต้องมีการปรับตัวใหม่ทำให้ปรับตัวได้ยาก หรือการปรับตัวบ่อยๆเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงานได้ง่าย

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

1.2 ด้านกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้า เพราะต้องเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน ดังนั้น ควรมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงไป

1.3 ด้านกลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ มีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มียึดระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชาระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเปลี่ยนแปลงได้ หากไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

1.4 ด้านกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการ ความจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด ดังนั้น ควรให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการแท้จริง

1.5 ด้านกลุ่มงานวินัยและนิติการ มีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยกลั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร ดังนั้น ควรกำหนดมาตรการเร่งรัดและกำหนดเวลาการสอบสวนให้แน่นอน มีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตในระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ เพื่อจะได้หารูปแบบที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบ วิธีการหรือโครงการต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต ทุกๆปี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ มานะกิจ. (2539). เอกสารคำสอนวิชาการจัดการงานบุคคล. ขอนแก่น.
คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กฤตชยา วิเชียรเพริศ. (2539). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- กิตติกร มีทรัพย์. (2541). พฤติกรรมความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด.
สำนักพัฒนาวิชาการแพทย์. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- โกมล สำแดง. (2547). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาการมีส่วนร่วมของ
คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- จีระศักดิ์ มุทิตาภรณ์. (2510). การวิวัฒนาการของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการฝ่าย
พลเรือนของจีน. วิทยานิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูป กาญจนประกร. (2514). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักงานทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- ชูศักดิ์ เทียงธรรม. (2519). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวัลย์รัตน์ สนวนบุรี. (2545). ความต้องการการพัฒนากุลากรของครูและผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. อัดสำเนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การวิจัยเบื้องต้น เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม :
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- ปฏิมากร ชาญประโคน. (2543). ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ประทวน สมบูรณ์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ประสาท พิมพ์สุข. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2541). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2510, กรกฎาคม). "การสรรหาบุคคล." วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 7 (3) : 12.
- ไพบุลย์ เลี้ยงพานิช. (2536). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ภูรินทร์ โพธิสาขา. (2542). ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โยง จันทรากุลนนท์. (2538). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- รังสฤษฏ์ ณะภูมิชัย. (2542). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

- วัชรินทร์ ผละผล. (2538). ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สิทธิศักดิ์ สีทาดิ. (2541). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สุริยาวัช บุญดี. (2538). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- อเนก ล่วงลือ. (2536). สุขภาพจิตของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์.
- Beach, D. S. (1975). **Personnel : The Management People at Work.** 2nd ed. New York : The Macmillan Company.
- Blanks, E. B. (1991). "A model Job Description for the Personnel Administrator Position in North Carolina Public School Systems." **Dissertation Abstracts International.** 2766 - A.
- Clark, E. H. (1981). "An Analysis of Occupational Stress Factors Perceived by Public School Teachers." **Dissertation Abstracts International.** 424 - A.
- Kingsbury, J. (1957). **Personnel Management for Thai Student.** Bangkok : Institution of Public Administration. Thammasat University.
- Maurice, W. C. (1968). **The Theory and Practice of Personnel Management.** London : Heinemann. Passim.
- Nigro, F. A. (1973). **Public Personnel Administration.** 3rd ed. New York : Harper & Row Publishing.

- วัชรินทร์ ผละผล. (2538). ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สิทธิศักดิ์ สีทาดิ. (2541). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สุริยาวัช บุญดี. (2538). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- อเนก ล่วงลือ. (2536). สุขภาพจิตของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- Beach, D. S. (1975). **Personnel : The Management People at Work.** 2nd ed. New York : The Macmillan Company.
- Blanks, E. B. (1991). "A model Job Description for the Personnel Administrator Position in North Carolina Public School Systems." **Dissertation Abstracts International.** 2766 - A.
- Clark, E. H. (1981). "An Analysis of Occupational Stress Factors Perceived by Public School Teachers." **Dissertation Abstracts International.** 424 - A.
- Kingsbury, J. (1957). **Personnel Management for Thai Student.** Bangkok : Institution of Public Administration. Thammasat University.
- Maurice, W. C. (1968). **The Theory and Practice of Personnel Management.** London : Heinemann. Passim.
- Nigro, F. A. (1973). **Public Personnel Administration.** 3rd ed. New York : Harper & Row Publishing.

- Robert, M. & Alison, G. (1996). Teacher Stress in Intermediate School. **Educational Research.** 3 - 19.
- Sergio, G. & Kristin, T. (1998). Occupational Stress, Burnout, and Health in Teacher. **Review of Educational Research.** 61 - 69.
- Stahl, O. G. (1962). **Public Personnel Administration.** New York : Harper & Row Publishers. 25.
- Walker, C. R. (1966). **The Man on the Assembly Line.** Cambridge : Harvard University Press.
- Wickstrom, R. R. (1971). An Investigation into Job Satisfacting among Teachers. **Dissertation Abstracts University of Oregon.** 32.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๑๔๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน คุณกระพิน ศรีงาน

ด้วยนายอนุชา ปะทิมรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไข กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๑๔๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน คุณอุดม บึงทอง

ด้วยนายอนุชา ปะทิมรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไข กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ภายในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ ๖ ๑๔๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน คุณธีรพฤทธิ์ อินทรกำแหง

ด้วยนายอนุชา ปะทีรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไข กลุ่มบริหารงานบุคคลส่วนงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปีดถา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

- 1.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบถึงปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์
- 2.แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3.กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน
- 4.ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ จึงไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

(อนุชา ปะทีรัมย์)

นักศึกษาวิทยุทธศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาภาครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุราชการ

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

4. ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารบุคคล

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

บุคลากร 3 - 4 บุคลากร 5 - 6 บุคลากร 7 - 8 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านหรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในเขตของท่านมีปัญหาแต่ละข้อนี้เพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียวและกรุณาเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาลงในช่องว่างของแต่ละข้อ

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ปัญหากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (1 - 11) นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และสพฐ. เปลี่ยนแปลงบ่อย					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
2	ระดับข้อมูลและสารสนเทศไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและไม่เป็นปัจจุบัน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
3	อัตรากำลังไม่เพียงพอทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
4	การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ครูขาดเกณฑ์ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความต้องการของสพท.บร. อันเนื่องมาจากข้อกำหนดต่างๆ ของสพฐ. หรือ ก.ค.ศ.					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	การติดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสพท.บร.ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
6	การประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องล่าช้าไม่เป็นระบบ และยังไม่ดีพอ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
7	ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานบุคคลน้อย					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
8	การวางแผนบริหารงานบุคคลบางเรื่องขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางการเมือง					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
9	การกำหนดอัตรากำลังครุฑตามเกณฑ์ของก.ค.ศ. ยังไม่เหมาะสม					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
10	สพท.บร.ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	การที่ก.ค.ศ.ไม่กำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในแต่ละ โรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดครูในสาขาที่ต้องการ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
12	ปัญหากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (12 - 26) การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแทนตำแหน่งที่ว่างล่าช้าเพราะการคัดเลือกผู้บริหารตามเกณฑ์สพฐ.ต้องสอบข้อเขียนและอบรมซึ่งต้องใช้เวลารอการอบรมนานซึ่งเป็นผลเสียต่อราชการ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
13	การสอบบรรจุเข้ารับราชการครูไม่สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเพราะไม่สามารถกำหนดวิชาเอกให้แต่ละโรงเรียนได้					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
14	การคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสพฐ.ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ทำให้แต่ละจังหวัดดำเนินการไม่เหมือนกันจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
15	การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัดมักเกิดปัญหายุ่งยากเพราะก.ค.ศ.มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติ วุฒิและอื่นๆในระหว่างดำเนินการ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมเพราะยังยึดระบบ อุปถัมภ์ บางครั้งมีความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้เสนอกับคณะกรรมการ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
17	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นหรือการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติก.ค.ศ. ในบางตำแหน่ง					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
18	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติจากก.ค.ศ.					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
19	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้าเพราะต้องเสนอไปยังสพฐ. ทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
20	การแต่งตั้งข้าราชการครูในกรณีขอยกเว้นคุณสมบัติ หรือขอเทียบคุณสมบัติด้านประสบการณ์ไปยัง ก.ค.ศ. บางครั้งทำให้จังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนหรือความต้องการจำเป็นของจังหวัด เพราะบางครั้ง ก.ค.ศ. ก็ยกเว้นให้ตามที่จังหวัดเสนอ แต่บางครั้งก็ไม่ยกเว้นให้ทั้งคู่ที่เป็นกรณีเดียวกันส่งผลให้การบริหารบุคคลในเรื่องดังกล่าวล่าช้า					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	องค์กรและบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่และยังยึดถือระบบอุปถัมภ์					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
22	การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดล่าช้าขาดประสิทธิภาพ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
23	การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูบางตำแหน่งดำเนินการได้ล่าช้า					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
24	การเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนล่าช้าเพราะจะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการก็มีความเห็นขัดแย้งกัน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
25	การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดไปยังโรงเรียนที่มีอัตรารูต่ำกว่าเกณฑ์ กระทำ ได้ล่าช้าต้องรองจนกว่าจะมีอัตรารว่างหรือมีผู้ขอย้ายจาก โรงเรียนเกินเกณฑ์ จึงจะกระทำได้					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และโรงเรียน ขาดบุคลากรที่มีวุฒิหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ทำให้ต้องให้ครูช่วยราชการ และครูผู้สอนมาทำหน้าที่ธุรการ ซึ่งกระทบต่อการเรียนการสอน					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
27	ปัญหาการล้งงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ (27 - 32) การพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ 1 ชั้นตามปกติ ไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นเหมือนกับไม่ได้รับความดีความชอบ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
28	การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
29	การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรมเพราะกรรมการในองค์คณะบุคคลยังมีระบบอุปถัมภ์					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเที่ยงตรง เพราะไม่ได้ประเมินผลงานที่เกิดขึ้นตามข้อเท็จจริงมักใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นสำคัญ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
31	การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานเดียวกันมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะสพฐ. กำหนดโควตา รวมกัน ทำให้ยุ่งยากในการจัดสรรโควตาและนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
32	การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่สพฐ. กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะหลักเกณฑ์ทำให้เกิดการเสียเปรียบสำหรับผู้ได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
33	<u>ปัญหากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (33 - 40)</u> การจัดอบรมบุคลากรตามโครงการของสพฐ. บางครั้ง ข้ำซ้อน และไม่ประสานงานกัน หลายโครงการทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของจังหวัด					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
35	การจัดอบรมครุตามโครงการร่วมระหว่างก.ศ.กับสพฐ. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
36	การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายเพราะขาดงบประมาณ และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
37	การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะส่วนใหญ่ต่างทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาในการใช้งบประมาณประจำปี					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
38	การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือสัมมนา ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถกระทำได้ ตามความ ต้องการของบุคลากรในสังกัด เพราะจังหวัดขาดผู้มีความรู้ที่จะ แนะนำ ต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
40	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะขาด การส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
41	<u>ปัญหาส่งงานวินัยและนิติการ (41 - 50)</u> การดำเนินการทางวินัยมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญกำลังใจและเป็นการ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกร่องผลประโยชน์ อันมิควรได้					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
42	ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนด เวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยกลั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านการดำเนินการทางวินัย ทำให้เกิดการดำเนินการไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
44	ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
45	การกำหนดระดับโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรณีเดียวกัน มีการลงโทษต่างกัน เพราะแต่ละหน่วยงานใช้มาตรฐานการพิจารณาโทษต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
46	พยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
47	การพิจารณาสอบสวนด้านวินัยมีงานค้างและล่าช้า เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย					
-ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						

ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48	การกำหนดอายุความไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมานานแล้วทำให้เกิดความยุ่งยากในการหาพยานหลักฐาน					
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
49	การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
50	กรณีข้าราชการถูกลงโทษแล้ว ผู้ลงโทษไม่สามารถทูลเกล้าฯ ถวายฎีกาได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ต้องมีการแก้ไขในส่วนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและมีผลต่อผู้ถูกลงโทษ ในการเสียสิทธิบางอย่าง ในกรณีผู้ที่ถูกลงโทษไม่ได้กระทำความผิด					
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา						
.....						
.....						
.....						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข
ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
<u>ปัญหากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</u>		
1.นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและสพฐ. เปลี่ยนแปลงบ่อย	27.817	0.00
2.ระดับข้อมูลและสารสนเทศไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและไม่เป็นปัจจุบัน	20.821	0.00
3.อัตรากำลังไม่เพียงพอทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน	19.030	0.00
4.การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ครูขาดเกณฑ์ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความต้องการของสพท.บร. อันเนื่องมาจากข้อกำหนดต่างๆของสพฐ. หรือ ก.ค.ศ.	28.102	0.00
5.การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสพท.บร. ไม่สามารถดำเนินการเองได้ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	23.936	0.00
6.การประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องล่าช้าไม่เป็นระบบและยังไม่ดีพอ	23.404	0.00
7.ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานบุคคลน้อย	26.125	0.00
8.การวางแผนบริหารงานบุคคลบางเรื่องขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางการเมือง	22.992	0.00
9.การกำหนดอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ของก.ค.ศ. ยังไม่เหมาะสม	24.530	0.00
10.สพท.บร. ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้	28.564	0.00
11.การที่ก.ค.ศ. ไม่กำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในแต่ละโรงเรียนทำให้โรงเรียนขาดครูในสาขาที่ต้องการ	31.145	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
<u>ปัญหากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</u>		
12.การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแทนตำแหน่งที่ว่างล่าช้าเพราะการคัดเลือกผู้บริหารตามเกณฑ์สพฐ.ต้องสอบข้อเขียนและอบรมซึ่งต้องใช้เวลารอการอบรมนานซึ่งเป็นผลเสียต่อราชการ	19.068	0.00
13.การสอบบรรจุเข้ารับราชการครูไม่สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเพราะไม่สามารถกำหนดวิชาเอกให้แต่ละโรงเรียนได้	44.333	0.00
14.การคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสพฐ.ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ทำให้แต่ละจังหวัดดำเนินการไม่เหมือนกันจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม	21.661	0.00
15.การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัดมักเกิดปัญหายุ่งยากเพราะก.ค.ศ.มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติ วุฒิและอื่นๆในระหว่างดำเนินการ	20.802	0.00
16.การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมเพราะยังมีระบบ อุปถัมภ์ บางครั้งมีความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้เสนอกับคณะกรรมการ	21.932	0.00
17.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นหรือการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติก.ค.ศ.ในบางตำแหน่ง	27.267	0.00
18.การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติจากก.ค.ศ.	32.556	0.00
19.การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้าเพราะต้องเสนอสพฐ.ทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน	28.322	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
20.การแต่งตั้งข้าราชการครูในกรณีขอยกเว้นคุณสมบัติ หรือขอเทียบคุณสมบัติด้านประสบการณ์ไปยัง ก.ค.ศ.บางครั้งทำให้จังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนหรือความต้องการจำเป็นของจังหวัด เพราะบางครั้ง ก.ค.ศ.ก็ยกเว้นให้ตามที่จังหวัดเสนอ แต่บางครั้งก็ไม่ยกเว้นให้ทั้งๆที่เป็นกรณีเดียวกันส่งผลให้การบริหารบุคคลในเรื่องดังกล่าวล่าช้า	17.101	0.00
21.องค์คณะบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่และยังยึดถือระบบอุปถัมภ์	32.375	0.00
22.การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดล่าช้าขาดประสิทธิภาพ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน	28.708	0.00
23.การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูบางตำแหน่งดำเนินการได้ล่าช้า	22.010	0.00
24.การเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนล่าช้าเพราะจะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการก็มีความเห็นขัดแย้งกัน	24.222	0.00
25.การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดไปยังโรงเรียนที่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ กระทำ ได้ล่าช้าต้องรองนกว่าจะมีอัตราว่างหรือมีผู้ขอย้ายจาก โรงเรียนเกินเกณฑ์ จึงจะกระทำได้	19.953	0.00
26.หน่วยงานทางการศึกษาในระดับจังหวัดและโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีวุฒิหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ทำให้ต้องให้ครูช่วยราชการ และครูผู้สอนมาทำหน้าที่ธุรการ ซึ่งกระทบต่อการเรียนการสอน	25.590	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
<u>ปัญหากลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ</u>	25.965	0.00
27.การพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ 1 ชั้นตามปกติ ไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นเหมือนกับไม่ได้รับความดีความชอบ		
28.การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ยึดระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	27.928	0.00
29.การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรมเพราะกรรมการในองค์คณะบุคคลยังยึดระบบอุปถัมภ์	27.686	0.00
30.การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเที่ยงตรง เพราะไม่ได้ประเมินผลงานที่เกิดขึ้นตาม ข้อเท็จจริงมักใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นสำคัญ	17.607	0.00
31.การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานเดียวกันมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะสพฐ. กำหนดโควตาพร้อมกัน ทำให้ยุ่งยากในการจัดสรรโควตาและนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา	20.870	0.00
32.การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่สพฐ. กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะหลักเกณฑ์ทำให้เกิดการเสียเปรียบสำหรับผู้ได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่	23.055	0.00
<u>ปัญหากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร</u>		
33.การจัดอบรมบุคลากรตามโครงการของสพฐ. บางครั้งซ้ำซ้อนและไม่ประสานงานกัน หลายโครงการทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของจังหวัด	23.270	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
34.การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด	28.666	0.00
35.การจัดอบรมครูตามโครงการร่วมระหว่างก.ค.ศ.กับสพฐ. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด	18.132	0.00
36.การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายเพราะขาดงบประมาณ และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	21.846	0.00
37.การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะส่วนใหญ่ต่างทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาในการใช้งบประมาณประจำปี	24.222	0.00
38.การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือสัมมนา ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล	25.590	0.00
39.การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถกระทำได้ ตามความต้องการของบุคลากรในสังกัดเพราะจังหวัดขาดผู้มีความรู้ที่จะแนะนำต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น	26.724	0.00
40.บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะขาดการส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	26.368	0.00
<u>ปัญหากลุ่มงานวินัยและนิติการ</u>		
41.การดำเนินการทางวินัยมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกร่องผลประโยชน์อันมิควรได้	25.258	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
42.ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยกลั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร	4.853	0.00
43.ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านการดำเนินการทางวินัย ทำให้เกิดการดำเนินการไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม	27.270	0.00
44.ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ	25.851	0.00
45.การกำหนดระดับโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรณีเดียวกัน มีการลงโทษต่างกัน เพราะแต่ละหน่วยงานใช้มาตรฐานการพิจารณาโทษต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	26.368	0.00
46.พยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้	23.875	0.00
47.การพิจารณาสอบสวนด้านวินัยมีงานค้างและล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย	27.341	0.00
48.การกำหนดอายุความไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมานานแล้วทำให้เกิดความยุ่งยากในการหาพยานหลักฐาน	23.831	0.00
49.การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	27.693	0.00
50.กรณีข้าราชการถูกลงโทษแล้ว ผู้ลงโทษไม่สามารถทูลหาการลงโทษได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ต้องมีการแก้ไขในส่วนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและมีผลต่อผู้ถูกลงโทษ ในการเสียสิทธิบางอย่าง ในกรณีผู้ที่ถูกลงโทษไม่ได้กระทำผิด	25.058	0.00

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 19 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข
ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ข้อความ	r
<u>ปัญหากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</u>	
1.นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และสพฐ. เปลี่ยนแปลงบ่อย	0.9175
2.ระดับข้อมูลและสารสนเทศไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและไม่เป็นปัจจุบัน	0.9160
3.อัตรากำลังไม่เพียงพอทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน	0.9187
4.การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่ครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียน ที่ครูขาดเกณฑ์ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามความต้องการ ของสพท.บร.อันเนื่องมาจากข้อกำหนดต่างๆของสพฐ.หรือ ก.ค.ศ.	0.9156
5.การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสพท.บร. ไม่สามารถดำเนินการ เองได้ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	0.9152
6.การประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องล่าช้าไม่เป็นระบบและ ยังไม่ดีพอ	0.9152
7.ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานบุคคลน้อย	0.9153
8.การวางแผนบริหารงานบุคคลบางเรื่องขึ้นอยู่กับอิทธิพลทาง การเมือง	0.9153
9.การกำหนดอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ของก.ค.ศ. ยังไม่เหมาะสม	0.9158
10.สพท.บร. ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังครูได้เพราะ ไม่สามารถจัดตั้งงบประมาณและอัตรากำลังได้	0.9163
11.การที่ก.ค.ศ. ไม่กำหนดวิชาเอกประจำตำแหน่งในแต่ละโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดครูในสาขาที่ต้องการ	0.9164
<u>ปัญหากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</u>	
12.การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแทนตำแหน่งที่ว่างล่าช้าเพราะ การคัดเลือกผู้บริหารตามเกณฑ์สพฐ. ต้องสอบข้อเขียนและอบรม ซึ่งต้องใช้เวลาการอบรมนานซึ่งเป็นผลเสียต่อราชการ	0.9165
13.การสอบบรรจุเข้ารับราชการครูไม่สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับ งานเพราะไม่สามารถกำหนดวิชาเอกให้แต่ละโรงเรียนได้	0.9161

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	r
14.การคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสพฐ.ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ทำให้แต่ละจังหวัดดำเนินการไม่เหมือนกันจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม	0.9169
15.การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัดมักเกิดปัญหายากเพราะก.ค.ศ.มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติ วุฒิและอื่นๆในระหว่างดำเนินการ	0.9161
16.การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมเพราะยังยึดระบบ อุปถัมภ์ บางครั้งมีความเห็นขัดแย้งระหว่างผู้เสนอกับคณะกรรมการ	0.9150
17.การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สูงขึ้นหรือการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะต้องขออนุมัติก.ค.ศ.ในบางตำแหน่ง	0.9153
18.การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูล่าช้า เพราะต้องขออนุมัติจากก.ค.ศ.	0.9171
19.การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปล่าช้าเพราะต้องเสนอสพฐ.ทำให้การดำเนินการมีหลายขั้นตอน	0.9152
20.การแต่งตั้งข้าราชการครูในกรณีขอยกเว้นคุณสมบัติ หรือขอเทียบคุณสมบัติด้านประสบการณ์ไปยัง ก.ค.ศ.บางครั้งทำให้จังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนหรือความต้องการจำเป็นของจังหวัด เพราะบางครั้ง ก.ค.ศ.ก็ยกเว้นให้ตามที่จังหวัดเสนอ แต่บางครั้งก็ไม่ยกเว้นให้ทั้งๆที่เป็นกรณีเดียวกันส่งผลให้การบริหารบุคคลในเรื่องดังกล่าวล่าช้า	0.9184
21.องค์คณะบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่และยังยึดถือระบบอุปถัมภ์	0.9159
22.การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดล่าช้าขาดประสิทธิภาพ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่องรวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน	0.9163
23.การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูบางตำแหน่งดำเนินการได้ล่าช้า	0.9160

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	r
24. การเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนล่าช้าเพราะจะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการก็มีความเห็นขัดแย้งกัน	0.9155
25. การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดไปยังโรงเรียนที่มีอัตรากรุต่ำกว่าเกณฑ์ กระทำ ได้ล่าช้าต้องรอจนกว่าจะมีอัตรว่างหรือมีผู้ขอย้ายจาก โรงเรียนเกินเกณฑ์ จึงจะกระทำได้	0.9170
26. หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดและโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีวุฒิหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น ทำให้ต้องให้ครูช่วยราชการ และครูผู้สอนมาทำหน้าที่ธุรการ ซึ่งกระทบต่อการเรียนการสอน	0.9153
<u>ปัญหากลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ</u>	
27. การพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ 1 ชั้น ตามปกติ ไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ เพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น เหมือนกับไม่ได้รับความดีความชอบ	0.9154
28. การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	0.9160
29. การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรมเพราะกรรมการในองค์คณะบุคคลยังยึดระบบอุปถัมภ์	0.9161
30. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเที่ยงตรง เพราะไม่ได้ประเมินผลงานที่เกิดขึ้นตาม ข้อเท็จจริงมักใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นสำคัญ	0.9180
31. การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานเดียวกันมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะสพฐ. กำหนดโควตาารวมกัน ทำให้ยุ่งยากในการจัดสรรโควตาและนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา	0.9152

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	r
32.การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่สพฐ. กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะหลักเกณฑ์ทำให้เกิด การเสียเปรียบสำหรับผู้ได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ <u>ปัญหากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร</u>	0.9160
33.การจัดอบรมบุคลากรตามโครงการของสพฐ.บางครั้งซ้ำซ้อน และ ไม่ประสานงานกัน หลายโครงการทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของ จังหวัด	0.9158
34.การจัดอบรมบุคลากรซึ่งจัดโดยส่วนกลางบางครั้งไม่ตรงตามความ ต้องการจำเป็นและปัญหาที่แท้จริงของจังหวัด	0.9159
35.การจัดอบรมครูตามโครงการร่วมระหว่างก.ค.ศ.กับสพฐ. หลักสูตร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด	0.9171
36.การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ บรรลุเป้าหมายเพราะขาดงบประมาณ และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	0.9155
37.การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอน ในการพัฒนาบุคคลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะ ส่วนใหญ่ต่างทำให้เสร็จตามกำหนดเวลาในการใช้งบประมาณ ประจำปี	0.9146
38.การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือสัมมนา ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล	0.9153
39.การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถกระทำได้ตามความ ต้องการของบุคลากรในสังกัดเพราะจังหวัดขาดผู้มีความรู้ที่จะแนะนำ ต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น	0.9155
40.บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพราะ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง	0.9149

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	r
ปัญหากลุ่มงานวินัยและนิติการ	
41.การดำเนินการทางวินัยมีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียสิทธิ ขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกร่องผลประโยชน์อันมิควรได้	0.9147
42.ในกรณีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม ผู้สอบสวนไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยกั่นแกล้ง ไม่เร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จในเวลาอันสมควร	0.9583
43.ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ในด้านการดำเนินการทางวินัย ทำให้เกิดการดำเนินการไม่เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม	0.9158
44.ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ	0.9158
45.การกำหนดระดับโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรณีเดียวกันมีการลงโทษต่างกัน เพราะแต่ละหน่วยงานใช้มาตรฐานการพิจารณาโทษต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	0.9154
46.พยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้	0.9172
47.การพิจารณาสอบสวนด้านวินัยมีงานค้างและล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย	0.9160
48.การกำหนดอายุความไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมานานแล้วทำให้เกิดความยุ่งยากในการหาพยานหลักฐาน	0.9167
49.การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	0.9156
50.กรณีข้าราชการถูกลงโทษแล้ว ผู้ลงโทษไม่สามารถทูลเกล้าการลงโทษได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ต้องมีการแก้ไขในส่วนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและมีผลต่อผู้ถูกลงโทษในการเสียสิทธิบางอย่าง ในกรณีผู้ที่ถูกลงโทษไม่ได้กระทำผิด	0.9164
เฉลี่ยทั้งฉบับ	0.9183



167706

ประวัติย่อของผู้วิจัย

๕๖๖
๐๕๕, ๖
๖๖๕๖
๖๖.
๖๖.๕๕

ชื่อ นายอนุชา ปะทีรัมย์

วัน เดือน ปีเกิด 24 ตุลาคม 2520

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 8/1 บ้านบัว ตำบลบ้านบัว อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 โทร. 0 - 4461 - 3870
หรือ 0-5027-2373

ตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากร 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2542 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2549 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์