ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Factors Affecting Personnel Administration Effectiveness in Primary Schools Under the Office of Basic Education Commission

อรกานต์ อ่อนศรี[1] , รศ. ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 29,689 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 397 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้แทนครู รวมทั้งสิ้น 1,191 คน ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 ปัจจัยมี 52 ตัวแปร ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 2) การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 4) การบริหารงานและควบคุมปฏิบัติงาน 5) การติดตามและประเมินผล มีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 192088.17 ($p<.01$) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับค่า KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958 แสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของข้อมูล สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับ ดีมาก และจากค่าไอเกนขององค์ประกอบที่มากกว่า 1.00 โดยมีความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 50.168

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนประถมศึกษา

[1]นักศึกษาปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[2]รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (อาจารย์ที่ปรึกษา)

Abstract

The objectives of this study were to 1) to study the factors affecting personnel administration effectiveness in primary schools under the office of basic education commission and 2) to study the guidelines of personnel administration in primary schools.The samples in this study included 397 schools as the unit of the study based on the table of Krejcie and Morgan, and the key informants were composed of the directors, deputy directors, and teacher representative in each school, the total sample was 1,191 respondents. The statistical analysis was percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Exploratory Factor Analysis.

The results were revealed that the factors affecting personnel administration effectiveness in primary schools under the office of basic education commission consists of 5 factors 52 variables: 1) the development of personnel 2) enhancement of the performance of personnel, 3) the involvement of staff in schools 4) the management and control operations 5) monitoring and evaluation. The Chi-Square is statistical analysis to 192088.17 ($p < .01$), indicating that this is different from the correlation matrix. Identity matrix statistically significant at the 0.01 level congruence with KMO value which is equal 0.958, shows the suitable information. It can be used to analyze the composition is very good and the eigenvalues of greater than 1.00, with the cumulative variance of 50.168 percent.

Keywords : Factors Affecting Personnel Administration Effectiveness, Primary Schools Under the Office of Basic Education Commission.

บทนำ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารด้านบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญและเตรียมพร้อมในการสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในความรับผิดชอบของตน ให้มีความเหมาะสม มีความเป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารบุคลากรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างที่สำคัญอยู่หลายประการ อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือกครู ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญและเลือกผู้ที่จะมาเป็นครูประถมศึกษาที่มีคุณสมบัติเป็นคนจิตใจอ่อนโยน มีความรักเด็กและปฏิบัติต่อเด็กทุกตนด้วยความรักอย่างแท้จริงและเสมอหน้ากัน มีเมตตากรุณา อารมณ์ดี ใจเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย ไม่โมโหร้าย ไม่ตกใจและตื่นเต้นจนเกินไป มีอารมณ์ร่วมกับเด็กและรู้จักรับฟังพิจารณาเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กและชี้แจงแก่เด็กอย่างมีเหตุผล เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็กในทุก ๆ ด้าน (สุไขทัยธรรมาธิราช, 2546)

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการ

ปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 ซึ่งเป็นปีที่ครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ได้พบปัญหาในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนทั้งในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่จบไม่ตรงวุฒิ ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากปัญหาการโอนย้ายหรือการขาดแคลนบุคลากรด้านนี้ ประกอบกับโรงเรียนส่วนใหญ่มักจะรับเด็กมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ครูไม่สามารถดูแลเด็กได้ทั่วถึงและไม่สามารถจัดกาจกรรมได้เต็มที่ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการสอน บุคลากร ผู้สอนมักเป็นผู้ไม่ค่อยมีความรู้ มีอายุมาก และไม่สนใจในการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาและทบทวนสภาพที่ปฏิบัติจริงของการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขและสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลแก่สถานศึกษา และสร้างงานวิจัยให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะครู และบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบูรณาการศาสตร์ของการบริหารจัดการและศาสตร์ของการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงาน มีการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า ตลอดจนได้ครูที่มีลักษณะเป็นมืออาชีพ คือ มีความรู้ เจตคติ ค่านิยม รวมถึงมีทักษะที่เหมาะสม เป็นครูดี ครูเก่ง และเป็นครูของเด็กไทย อันจะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นช่วงสำคัญในการเรียนรู้ของชีวิตมนุษย์ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามวิจัยคือ มีปัจจัยอะไรบ้างในการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ครอบคลุมเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ครอบคลุมเฉพาะการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตำแหน่งครู เนื่องจากเห็นความสำคัญของครูที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการศึกษาให้สามารถบรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยมีกรอบแนวคิดของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กรอบแนวคิด

ของนักวิชาการ Luenburg, F.C. and Ornstein, (2004), และ Owens, R.G. (2004) มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง (Human resource planning) การวางแผนตำแหน่งงาน (Jobs) การออกแบบงาน (Job design) การวิเคราะห์งาน (Job analysis) กำหนดเวลาการทำงาน (Work schedules) และการวางแผนงานอาชีพ (Career planning)

2. การดำเนินงาน (Implementation) ซึ่งประกอบด้วยการจัดบุคลากร (Staffing)การสรรหา (Recruiting)การคัดเลือก (Selection) และการบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การตอบแทน (Compensation) เงินเดือน (Cash pay) และประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) รวมทั้งการพัฒนา (Development) การฝึกอบรม (Training) การบริหารงานอาชีพ (Career management) นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา (Labor relations) การเจรจาระหว่างครูกับผู้บริหาร (Collective bargaining)ความร่วมมือของครู (Union management cooperation) และการบริหารและควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Performance management and control) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) วินัย (Discipline) การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ (Counseling and employee assistance) และการประเมินนโยบายและแผนงาน (Evaluation of policies and programs)

3. การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ (Productivity) ความมั่นคงของการจ้างงาน (Employment stability) การตอบสนองต่อระเบียบของรัฐ (Responses to government regulations) บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร (Labor relation climate) และสภาพการทำงาน (Working conditions)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี (Content analysis) และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interviews) เพื่อนำข้อมูลมาประกอบกี่กำหนดตัวแปรปัจจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยนำข้อมูลตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย และตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item of Objective Congruence Index) ปรับแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่า 0.9564 แล้วปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้เก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 โรงเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal component analysis) แล้วนำมาจัดกลุ่มองค์ประกอบ จากนั้นนำองค์ประกอบที่ได้จัดสนทนากลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญ

4. ขั้นที่ 4 การตรวจสอบผลการสนทนากลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญและรายงานผลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 ปัจจัยองค์ประกอบ 52 ตัวแปร ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 2) การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 4) การบริหารงานและควบคุมปฏิบัติงาน 5) การติดตามและประเมินผล มีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 192088.17 ($p<.01$) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้แตกต่างจาก เมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับค่า KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958 แสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของข้อมูล สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับ ดีมาก และจากค่าไอเกนขององค์ประกอบที่มากกว่า 1.00 โดยมีความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 50.168 ในแต่ละองค์ประกอบ ได้จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้

1. **องค์ประกอบที่** 1 “การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร คือ

1) การบริหารบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของโรงเรียน

2) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการประสานงานรอบทิศทาง

3) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามความคิดและเติมเต็มศักยภาพ

4) มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทีมงานมืออาชีพ

6) ท่านกำหนดให้มีแผนงานหรือภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจเพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน

7) ท่านกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูและผู้ร่วมงาน

8) ท่านกำหนดแผนงานการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปไม่ได้

9) ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ

10) กรรมการสถานศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

11) ได้มีการกำหนดรูปแบบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ชัดเจน

12) ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

13) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน

2. **องค์ประกอบที่** 2 "การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร" ประกอบด้วย 9 ตัวแปร คือ

1) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) แจ้งรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ

3) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยดีเสมอ

4) ให้กำลังใจเมื่อท่านต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

5) โรงเรียนให้บริการสวัสดิการอย่างเป็นธรรมแก่ครูทุกคน

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ

7) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

8) โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน

9) โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

3. **องค์ประกอบที่** 3 "การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา" ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ

1) เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้

2) รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่

3) ปรึกษาหารือกับครู เมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน

4) สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูก่อนมอบหมายงาน

5) พยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อถือระหว่างคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน

6) เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามศักยภาพ

7) สนับสนุนให้คณะครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8) ตัดสินใจร่วมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

4. **องค์ประกอบที่** 4 "การบริหารและควบคุมการปฏิบัติงาน" ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ

1) โรงเรียนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และมีการกำกับติดตาม ปรับการประเมินคุณภาพ

2) ยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว

3) เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ท่านสามารถทำให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลของท่านและยินดีปฏิบัติตาม

4) ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ

5) มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

6) มีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน เป้าหมาย และนโยบาย

7) สามารถประเมินความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

8) ระเบียบ และกฎหมาย ได้เปิดโอกาสให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา

5. **องค์ประกอบที่** 5 "การติดตามและประเมินผล" ประกอบด้วย 14 ตัวแปร คือ

1) มีการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการประเมินตนเองและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากภายนอก

2) ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ

3) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

4) โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม และระบบสาธารณูปโภคที่ดีมีความเหมาะสม

5) การเก็บค่าบำรุงการศึกษาเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

6) โรงเรียนบริหารจัดการโดยนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

7) โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

8) คณะครู นักเรียน มีความสุข ภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่าร่วมกันชุมชน

9) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน

10) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้

11) ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานทุกคน

12) จัดหาอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

13) ได้ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนจากหน่วยงาน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง

14) ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

การตรวจสอบแนวทางปัจจัยองค์ประกอบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความสอดคล้องและการนำไปใช้ประโยชน์ของร่างแนวทางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารที่บริหารเชิงกลยุทธ์ดีเด่น จำนวน 15 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งหมด 15 คน โดยมีความเห็นว่า แนวทางของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 5องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 4) การบริหารงานและควบคุมปฏิบัติงาน 5) การประเมินผล และเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมถูกต้อง สามารถนำให้ใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านนโยบาย

ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ควรนำแนวทางการบริหารที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปศึกษาในแต่ละรายละเอียดขององค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 4) การบริหารงานและควบคุมปฏิบัติงาน 5) การประเมินผล ดังนั้นผู้บริหารและผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาควรให้ความสำคัญและนำแนวทางไปปรับปรุง และพัฒนาการบริหารบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ทางกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

2. ด้านการนำไปปฏิบัติ

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการติดตามประเมินผลการใช้ระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานที่กำหนด

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2546). **ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Luenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices**. 4th ed. Belmont, Calif : Thomson.

Owens, R.G. (2004). **Organizational Behavior in Education**. 8th ed. Boston : Peasson/Allen and Bacal.