



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

The Personnel Management in Small Children Development Center,
Local Administrative Organization, Kosumphisai District,
Mahasarakham Province

ธนภรณ์ ดวงวันทอง¹, ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ บุญผดุง²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

suttipong.bo@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลและเสนอแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 40 คน ในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนตำบลเขาไร่, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนตำบลวังยาว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังกุ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (3.88) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (4.01) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4.00) ด้านการออกจากราชการ(3.88) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3.77)และด้านวินัยและการรักษาวินัย (3.75) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ระดับความคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

คำสำคัญ : การวางแผน / การสรรหา / การบรรจุแต่งตั้ง

ABSTRACT

The objectives of the research were to study Personnel Management in Small Children Development Center, Local Administrative Organization, Kosumphisai District, Mahasarakham Province. The sampling werethe smallchildren leaders, the teachers who were



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

children guardian and administrative commission totaling 40 people under small children development center, TambonKhwari Administrative Organization, small children development center, TambonWangyao Administrative Organization, and small children development center, Wat Ban Wangkung, Kosumphisai District, Mahasarakham Province. The tools used for data collection were questionnaires of rating scale, and data analysis was made by Mean, Percentage and Standard Deviation.

The findings were as followed:

1. Personnel Management in Small Children Development Center, Local Administrative Organization, Kosumphisai District, Mahasarakham Province was totally at high level, when considering on each aspect arranging from high to low level, it was made in the followings: Selection and recruitment, the planning for man power and positioning, effective creation for official operation, discipline and how to follow it strictly, and how to resign from the governmental operation respectively.

2. As for the guideline to promote the personnel management in small children development center local administrative organization, Kosumphisai District, Mahasarakham Province according to the opinion and development guideline it should be prioritized in the followings: Resigning from the governmental operation, and discipline and how to protect it strictly.

Keyword: Planning / Recruitment / The appointment

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ การกีฬาและภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยและควมรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการศึกษานั้น ต้องยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ นั้น ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาค้นตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งรัฐได้ตระหนักในความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 3)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พินัส หันนาคินทร์, 2539 : 1) ในการบริหารงานบุคคลหากมองในแง่ที่เป็นงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบุคคลโดยเฉพาะความสัมพันธ์ของคนกับองค์การ ขณะเดียวกันก็แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้กับคนขณะทำงาน ดังนั้น งานบุคคลจึงมีลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก จะต้องช่วยองค์การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการทำงานของคนงาน เช่น ปัญหาที่เกิดจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับของรัฐบาล และสมาคมแรงงาน ประการที่สอง ร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ แก้ปัญหาที่เกิดจากบุคคลเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและประการที่สาม เสริมสร้างระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน (เสนาะ ตีเยาว์, 2543 : 9)

ธงชัย สันติวงษ์(2540 : 12-13) ได้สรุปถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลว่า ปัญหาในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทำอะไร จึงจะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาการฝึกอบรมเนื่องจากมีเครื่องมือเครื่องใช้แปลกๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อยๆ นโยบายและระเบียบต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนไป และปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และ สมพงษ์ เกษมสิน (2544 : 25) ได้สรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญๆ ดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับกรรมการการศึกษาสถานศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม นั้น มีการดำเนินงานเพื่อการบริหารหลายขั้นตอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยต้องการทำวิจัย เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ว่ามีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใดเพื่อจะได้นำมาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานของการวิจัย

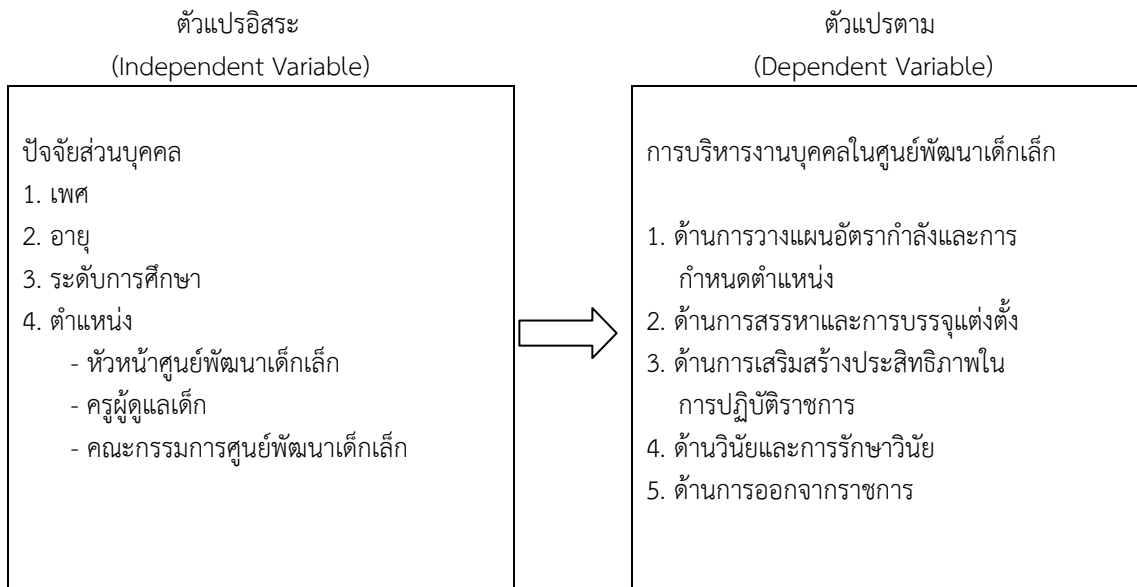
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวิธีศึกษาไว้ โดยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษาตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 33-38) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพราะว่า เป็นกรอบแนวคิดที่รวมขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในทุกด้านไว้อย่างชัดเจน และสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ได้ นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาครอบคลุมในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 40 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสี, องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, 2559)

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ

3. ขอบเขตเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการในช่วง ประจำปีการศึกษา 2559



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คำว่า “การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายกัน ดังนี้

ฮอยและเซอร์ชีว (Hoy and Cecil)(1996, p. 170) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

กานต์ ฤณาสล (2542, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน

กิติมา ปรีดีติลล (2542, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

อมรชัย ตันติเมธ (2542, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนคำนึงให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและชาวไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมนัส ทองงาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรครูมีปัญหาการจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรที่มีคุณภาพ ความต้องการของบุคลากรคือ ต้องการให้มีการจัดโครงสร้างที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน การวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การสรรหาและคัดเลือก มีปัญหาที่ระบบการสรรหาที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ความต้องการของบุคลากรครู คือ ต้องการให้ใช้ระบบการคัดเลือกที่ดีจากผลงานเป็นหลัก ด้านการบำรุงขวัญและบุคลากรครู มีปัญหาการจัดระบบที่ไม่สมบูรณ์และขาดความเป็น



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ธรรมชาติกิจกรรมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความต้องการของบุคลากรครู คือ การปรับระบบบำรุงขวัญให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง ครูได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง ความต้องการของบุคลากรครู คือ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู มีปัญหาที่ยังขาดหลักการ ระบบ ที่ชัดเจนและความโปร่งใส ความต้องการของบุคลากรครูคือ การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนยุติธรรมและโปร่งใส

สุจิตรา เกิดุฒิพร (2541) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารบุคคลของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปฏิบัติการบริหารบุคคลของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย และปัญหาการบริหารบุคคลของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนระดับชั้นอนุบาล 1-3 จำนวน 30 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และมีครูทั้งสิ้น 250 คน ผลการการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ด้านการวางแผน ด้านการสรรหา และจัดหาคูคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปทางระดับมากและมีปัญหาด้านการวางแผนด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับกลางโดยมีแนวโน้มไปทางระดับปานกลาง และด้านการพ้นจากงานไม่มีปัญหา

แบลง (Blanks) (1991, p. 27) ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina)สหรัฐอเมริกา” พบว่า

1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ
2. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร
4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อการบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดศูนย์เด็กเล็กวัดวังกง ศูนย์เด็กเล็ก อบต.เขวาไร่ และศูนย์เด็กเล็ก อบต.วังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, ปีการศึกษา 2559 ซึ่งมี หัวหน้าศูนย์ 3 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 15 คน และกรรมการบริหารศูนย์ฯ 27 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 45 คน แต่ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 40 คน โดยเทียบอัตราส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie & Morgan

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำแนวคิด และทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)
8. ทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังองค์การบริหารตำบลเขวาไร่ และองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. นำหนังสือจาก องค์การบริหารตำบลเขวาไร่ และองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง แบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 40 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.01	0.69	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.77	0.67	มาก	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.00	0.63	มาก	2
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.75	0.62	มาก	5
5. ด้านการออกจากราชการ	3.88	0.69	มาก	3
รวม	3.88	0.66	มาก	

จากตาราง พบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D = 0.66) โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย

3. แนวทางการการการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้าน ด้านการออกจากราชการ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนาได้ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีการจัดทำคู่มือระเบียบการตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูที่ชัดเจน ยังปฏิบัติน้อยอยู่ ผู้บริหารควรเน้นหนักในการวางแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความเป็นจริง เสนอต่อคณะกรรมการบริหารศูนย์

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส และประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน ทางท้องถิ่นยังปฏิบัติน้อยอยู่ ผู้รับผิดชอบ ควรมีการสรรหาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสมและโปร่งใส ปัจจุบันท้องถิ่นมีอำนาจ แต่การรับครูมีการใช้อำนาจในทางที่มิชอบ ทำให้ได้ครูที่ไม่ตรงกับงาน ต้องมาเรียนเสริม เพิ่มวุฒิใหม่ภายหลัง เสียโอกาสเสียงบประมาณ

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ท้องถิ่นควรกำหนดให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ใช่บังคับ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพราะเด็กปฐมวัย เป็นจำเป็นต้องได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ ชยัน เข้าใจธรรมชาติของเด็ก

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูยังขาดความเข้าใจและไม่ตระหนักในด้านวินัยของตนเองผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย หากมีกรณีเกิดขึ้นต้องมีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีกรณีกลับแก้ง โดยพยาบาลหอคดี หรือ โดยโทสจริต จากผู้บังคับบัญชา

3.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า องค์กรท้องถิ่น ยังมีการใช้อำนาจเด็ดขาด อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการปฏิบัติ ด้วยความเป็นธรรม และภายในองค์กรมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการโอน อย่างถูกต้อง

4. บทสรุปของแบบสัมภาษณ์ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน ต่อการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในเรื่องผลการปฏิบัติที่พึงประสงค์และผลกระทบในแต่ละด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งทำไว้ทุกปี แต่ยังขาดการจัดทำคู่มือครู ระเบียบการ และการกำหนดความรู้ความสามารถ
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้ตามที่ต้องการ เพราะทางท้องถิ่นไม่จัดสรรอัตรามาให้ ส่วนการสรรหาผู้ดูแลเด็กของท้องถิ่น จะได้ไม่ตรงที่ต้องการ ต้องมาเรียน มาอบรมใหม่
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในด้านนี้ท้องถิ่นเองก็ได้ดำเนินการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการบังคับ ครูเองควรกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูทุกคนมีการรักษาวินัย เป็นอย่างดี โดยการอบรม ศึกษาเอกสาร อยากให้เน้นการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างสำหรับเด็ก เป็นที่ศรัทธากับผู้พบเห็น
5. ด้านการออกจากราชการ ครูทุกคนเข้าใจและยังไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ในด้านนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่ผู้ศึกษาจึงนำมาอภิปรายผล คือ การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549, หน้า ก) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (2549)พุทธทาสภิกขุบุคคลสำคัญของโลก. กรุงเทพมหานคร: หจก. เอมี_เทรตตั้ง,
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ,
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : มนตรีจา กัด.
- วรรณารถ แสงมณี. 2543. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.พ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมาน รังสียกฤษณ์.(2540) *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษรสารการพิมพ์
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2543). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ:วี.เจ. พรินต์ตั้ง.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544. *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สุรวาท ทองบุ.(2550). *การวิจัยทางการศึกษา* . มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์
- สุนันทา เลหาพันธ์. (2542). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2547). *รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการศูนย์เด็ก เล็กนำอยู่ กรมอนามัย : สำนักงานฯ.สุราษฎร์ธานี.*
- อมรชัย ตันติเมธ. (2542). *การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย*. นนทบุรี : โอเดียนสโตร์.
- อภัสสรีย์ ไชยคุนา. 2542. *การบริหารงานบุคคล*. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- สมพร เสวีวัลลภ. (2539).*การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัด กรุงเทพมหานคร.
- วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ แสงสว่าง. 2544. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- Henri Fayol. 2009. *General Management*. London : Sir Issac Pitman & Sons Ltd.