

และบรรจุแต่งตั้งเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ยึดทักษะความรู้ความสามารถ กระบวนการ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานทางด้านนี้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับขงยุทท เกษสาคร (2546 : 33-34) ได้กล่าวถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ว่า วิธีดำเนินการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อาจจะใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ซึ่งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะเป็นกระบวนการจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงสนใจที่จะเข้ามาสู่องค์กร

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมพร เสวีวัลลภ (2539 : 12) กล่าวว่า “การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรจะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรรู้ให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในแนวทางที่ดี อันจะส่งผลทำให้งานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น”

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก การเสริมสร้างวินัยนั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการทำให้บุคลากรได้ทราบถึงระเบียบวินัย และไม่ทำผิดต่อกฎระเบียบที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับสมเดช สีแสง. (2539 : 828) สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ ถ้าต้องการให้คนในองค์กรมีระเบียบวินัยต้องปรับพฤติกรรมต้องพัฒนาจิต ต้องนำ ต้องกำกับด้วยระเบียบวินัยขององค์กร

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ เรื่องการให้ความรู้ เรื่องระเบียบการออกจากราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบ การบริหารงานบุคลากรที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ การลาออก

จากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน หรือกรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

2. การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทัศน์ แก้วคำ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หน่วยบังคับบัญชาไม่มีการสำรวจความต้องการ หน่วยราชการควรจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำงานวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนั้น ควรมอบหมายให้กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล การใช้อัตรากำลังอย่างชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจาก

ราชการควรมอบหมายให้ผู้บริหารระดับหน้าในด้านดังกล่าว พร้อมทั้งกลุ่มงานบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรม สัมมนา จัดทำคู่มือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวินัยบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY