

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุป
ผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอน
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัด
ฉะเชิงเทรา จำนวน 161 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling)
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and
Morgan (1970 : 608) และครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น
เช่นเดียวกัน โดยนำไปเทียบสัดส่วนครูที่มีอยู่จริงในแต่ละโรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน
423 คน แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่นำมาใช้วิเคราะห์ในครั้งนี้ จำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
86.05 (ภาคผนวก ค)

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการปรึกษาแนะนำตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าทางสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

- 1) สถานภาพของผู้บริหาร
ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป
- 2) สถานภาพของครู-อาจารย์
ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2

5.3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
 - (1) การวางแผนอัตรากำลัง
 - ก. ในโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังโดยมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาวางแผนเพื่อศึกษาจำนวนคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนและในการจ้างนโยบาย ในเรื่องการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะแจ้งในที่ประชุมครู โดยมีรายละเอียดอยู่ในแผนปฏิบัติการ
 - ข. ในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ขาดบุคลากรทำให้ปริมาณงานมีมากกว่าคน

ค. โรงเรียนมีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าโดยคิดคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด และโดยใช้จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนเป็นเกณฑ์ด้วย แต่กลุ่มครู-อาจารย์เห็นว่าการคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าต้องคิดตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดมากที่สุด รองลงมาคือ คำนวณโดยใช้ครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์

ง. การวางแผนบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนคำนึงถึงแผนการจัดชั้นเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ

(2) การสรรหากำลังคน

ก. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้ไม่มีกระบวนการสรรหาบุคคล ส่วนการสรรหาบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่ามีการสรรหาโดยใช้ความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ สรรหาโดยใช้ประสบการณ์ในการสอน

ข. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการสรรหาบุคลากรภายนอกโรงเรียน แต่มีโรงเรียนบางส่วนสรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยใช้งบประมาณของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือ ภูมิสำเนาในท้องถิ่นโรงเรียน ส่วนผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีภูมิสำเนาในท้องถิ่นโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ

ค. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ โรงเรียนบางส่วนมีบทบาทโดยการเสนอข้อมูลความต้องการให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบมากที่สุด รองลงมาเป็นกรรมการร่วมเกี่ยวกับการสอบ

ง. โรงเรียนส่วนใหญ่มีแนวปฏิบัติในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยพิจารณาตามความสมัครใจของครู รองลงมาคือ ไม่มีระบบแน่นอนขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารแต่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าพิจารณาตามความสมัครใจของครู และรองลงมาใช้ระบบหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่

2) การธำรงรักษาบุคลากร

(1) การนิเทศงาน โรงเรียนมีการนิเทศงานโดยผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ให้ครูนิเทศงานกันเอง

(2) การนิเทศการปฏิบัติงานดำเนินการโดยติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่า กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ให้หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติหน้าที่

(3) การบำรุงรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติผลงานดี โรงเรียนมีการดำเนินการโดยสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นไปอย่างมีระบบ

(4) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีครูประพฤติผิดวินัย มีโรงเรียนบางส่วนที่ครูประพฤติผิดวินัย โดยผิดวินัยในเรื่องมาสายมากที่สุด รองลงมาคือ ละทิ้งหน้าที่

(5) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารประเมินจากคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเมินจากความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

(6) โรงเรียนนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด รองลงมาคือ การเปลี่ยนตำแหน่ง แต่ผู้บริหารเห็นว่านำผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด รองลงมาคือ การให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน

(7) ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ โรงเรียนใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามความรู้ความสามารถและความวิริยะอุตสาหะมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์

(8) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี โรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน

3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

(1) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำสภาพปัญหาปัจจุบันเป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ นำความเคลื่อนไหวด้านการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนา แต่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่านำความเคลื่อนไหวด้านการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ นำสภาพปัญหาปัจจุบันเป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา

(2) โรงเรียนจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะทำงานโดยเฉพาะ

(3) โรงเรียนมีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณางานที่ครูรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ พิจารณาตามความสมัครใจของครู

(4) โรงเรียนจัดการพัฒนาบุคลากร โดยส่งครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรม

(5) โรงเรียนจัดให้มีการรายงานผลหลังจากที่ครูกลับจากการฝึกอบรมแล้ว โดยการรายงานต่อที่ประชุมด้วยวาจามากที่สุด รองลงมาคือ รายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหาร

(6) โรงเรียนนำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงาน งานวิจัย และโครงการต่างๆ

4) การให้พ้นจากงาน

(1) โรงเรียนมีข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยโรงเรียนมีส่วนช่วยดำเนินการ คือ เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณามากที่สุด รองลงมาคือ แนะนำขั้นตอนการโอน ย้ายให้

(2) การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในโรงเรียน ดำเนินการโดยการเปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาเมื่อครบวาระ

(3) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาคือ ให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง

(4) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีข้าราชการครูย้าย โอนสังกัด มีข้าราชการครูบางส่วนย้ายโอนสังกัดเพราะต้องการย้ายสังกัดมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการเพิ่มประสบการณ์

(5) โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีข้าราชการครูขอลาออกจากราชการ มีข้าราชการครูบางส่วนขอลาออกจากราชการ ซึ่งโรงเรียนจะดำเนินการตามขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้มากที่สุด รองลงมาคือ ศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุของการลาออก

5.3.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา

1) การวางแผนกำลังคน และการสรรหา

(1) การวางแผนกำลังคน

โรงเรียนมีปัญหการวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะในด้านการบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากสาเหตุโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับ โอน ย้าย และการลาออกของบุคลากรทำให้โรงเรียนไม่ได้บุคลากรตามที่ต้องการ ที่จำเป็น และปัญหาของรองลงมาคือ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง เป็นเหตุให้โรงเรียนบางแห่งไม่ขาดบุคลากรแต่โรงเรียนบางแห่งขาดบุคลากรมาก

(2) การสรรหากำลังคน

ปัญหาในด้านการสรรหากำลังคนที่มีปัญหามากมาจากสาเหตุโรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยตรง ซึ่งในปัจจุบันการสรรหาบุคลากรจากภายนอกเป็นหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้โรงเรียนไม่ได้บุคลากรตามที่ต้องการ และปัญหาของลงมาคือ การกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนทำให้ครูบางวิชาเอกมีมากเกินไป บางวิชาเอกขาดแคลน

2) การบำรุงรักษาบุคลากร

ปัญหาในด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่แล้ว แต่มีบางประเด็นที่โรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ปัญหาด้านโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัย ซึ่งในสภาพความเป็นจริงแล้วโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรายังมีสภาพแวดล้อมและบริเวณที่ไม่เหมาะสม

3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง ส่วนปัญหาของลงมาคือ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) การให้พ้นจากงาน

ปัญหาการให้พ้นจากงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอน ย้าย ส่วนปัญหาของลงมาคือ ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลัง

5.3.4 ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา

1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร

(1) การวางแผนกำลังคน

จากการศึกษาพบว่า การวางแผนอัตรากำลังสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหมวดวิชา มีการกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า โดยใช้เกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู แต่ครูในสถานศึกษามีภาระงานหลายด้านนอกจากด้านการสอนทำให้ปริมาณงานล้นมือเป็นเหตุให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงต่ำลง ฉะนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรพิจารณากำหนดตำแหน่งให้เพียงพอ

(2) การสรรหาบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนให้ข้อมูลว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การดำรงรักษาบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า การดำรงรักษาในด้านการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษามีหลักเกณฑ์การเปลี่ยนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการพิจารณาความดี ความชอบควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่แน่นอน ตลอดจนควรมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ส่วนการนิเทศ ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศเองทำให้มีความใกล้ชิด สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและสามารถให้คำปรึกษา ตรวจสอบประสิทธิภาพของครูได้อย่างดี

3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ แต่การเข้ารับการอบรมของบุคลากรมีปริมาณน้อยเนื่องจากขาดแคลนงบประมาณในการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรเมื่อบุคลากรเข้ารับการอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอีกทอดหนึ่ง

4) การให้พ้นจากงาน

จากการศึกษาพบว่า การพ้นจากงานในสถานศึกษาโดยการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยไม่เห็นแก่พรรคพวกและเมื่อครูจะโอน ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและสร้างความผูกพัน

5.4 อภิปรายผล

5.4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยสาเหตุค่านิยมการเป็นครูของเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย โดยเริ่มตั้งแต่อัตราส่วนการสมัครเข้าศึกษาในวิชาชีพครูเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แสดง ว่าเพศชายมีความกระตือรือร้นในการเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง อีกทั้งสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชนบทห่างไกลความเจริญอยู่ตามป่าเขาเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย การคมนาคมไม่สะดวก จึงเหมาะกับการบรรจุแต่งตั้งเพศชายไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าและจากประสบการณ์ที่ได้พบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราจะมีเพศชายสมัครสอบมากกว่าเพศหญิง จึงเป็นไปได้ว่าอัตราส่วนของผู้ชายจะสอบได้มากกว่าเพศหญิง

2) ด้านอายุ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ในวัยนี้เป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบประกอบกับการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และพร้อมจะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) ด้านอายุราชการ ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ในด้านผู้บริหารพบว่า ในวัยนี้เป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าในวัยอื่นๆ ส่วนครูผู้สอนมีอายุราชการในช่วงนี้มากที่สุด มีสาเหตุมาจากจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้เมืองหลวงทำให้ตั้งแต่อดีต มีครูย้ายจากต่างจังหวัดเข้ามา มากอีกทั้งการสอบบรรจุตำแหน่งใหม่ในจังหวัดฉะเชิงเทราเปิดสอบน้อย ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่นจึงทำให้อายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

4) ด้านตำแหน่ง จากข้อมูลที่ได้ในสายผู้บริหารเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 12 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และ 12.50 ตามลำดับ ส่วนครูสายผู้สอนพบว่า ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มากที่สุด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 82.46 รองลงมาคือ ตำแหน่งอาจารย์ 1 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 และ ตำแหน่งอาจารย์ 3 น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36

5.4.2 สภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา

1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร

(1) ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนจัดทำนโยบายการวางแผนการบริหารงานบุคคลโดยวิเคราะห์สภาพของการบริหารงานในโรงเรียน และทำนโยบายให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญในด้านการวางแผนกำลังคน โดยวางแผน

กำลังคนไว้ล่วงหน้าซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันทา กิมวะหา (2539) ที่พบว่า ในการวางแผนบุคลากรในโรงเรียนมีการกำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียน และกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหมวดวิชา มีการกำหนดอัตราไว้ล่วงหน้าเพราะการวางแผนกำลังคนที่ดีจะสามารถทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เช่น จำนวนบุคลากรต้องมีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน และครูที่บรรจุในโรงเรียนต้องมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการด้วย

(2) ในด้านการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคคลแต่โรงเรียนมีบทบาทในส่วนของคุณวุฒิพื้นฐาน เช่น จำนวนครู แยกตามวุฒิการศึกษา วิชาเอก ฯลฯ เพื่อให้ข้อมูลกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีบทบาทในการสรรหาบุคลากรเพราะเป็นบทบาทอยู่ในระดับการตัดสินใจ นอกจากนี้โรงเรียนยังสามารถที่จะเป็นกรรมการดำเนินการสอบได้บ้างตามโอกาส ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมีส่วนร่วมในการสรรหาน้อย แต่ก็ถือว่าโรงเรียนมีบทบาทในการสรรหาเช่นกัน

ปัญหาการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

ปัญหาด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลัง รวมทั้งการพิจารณาการโอน ย้าย นอกจากนี้สถานศึกษาบางแห่งยังขาดแคลนบุคลากรทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนลดลง เนื่องจากครูรับภาระงานนอกเหนือจากการสอนอีกหลายงาน เช่น งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานการเงิน เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ต่อเนื่อง การขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบส่งผลให้การจัดอัตรากำลังในแต่ละหมวดวิชามีปัญหาเกิดขึ้น คือได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากการโอน ย้าย เข้ามาของครู-อาจารย์ซึ่งมิได้ย้ายเข้ามาตามความต้องการของโรงเรียน จึงทำให้เกิดปัญหาขาดและครูเกินในบางหมวดวิชาซึ่งสถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขได้เพราะระบบการย้าย-เข้า ออกสถานศึกษาไม่มีหน้าที่โดยตรงขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือที่จะให้ครู-อาจารย์ย้ายเข้า-ออกตามเหตุผลและความจำเป็นในด้านอื่น และสาเหตุการย้ายเกิดความล่าช้าของหน่วยเหนือทำให้ครู-อาจารย์ย้ายเข้า-ออกกลางปี การวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนจึงไม่เป็นไปตามระบบที่วางแผนไว้ การจัดอัตรากำลัง จึงต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่า

แนวทางการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

แนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา ซึ่งเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ เรื่องการโอน ย้าย การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูไม่เหมาะสมกับเวลา เช่น การย้ายกลางปีหรือระหว่างปี การบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงหมวดวิชา ไม่ตรงสาขาหรือวิชาเอก และการจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับสภาพความจริงนั้น ปัญหาจะลดลง หรือหมดลงได้ คือ การให้สถานศึกษาเป็นแกนหลักในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ต่อไป

2) การธำรงรักษาบุคลากร

(1) ในการนิเทศงานผู้บริหารดำเนินการนิเทศเอง เนื่องจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติมีครูน้อยไม่สามารถแบ่งงานได้ครอบคลุม ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินจากคุณภาพของงาน และผลที่ได้จากการประเมินนำไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานไม่ประพฤติดวินัย

(2) ในด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปี สถานศึกษาประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานโดยให้ครูทราบนโยบายการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดี ความชอบ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทำให้การดำเนินงานการพิจารณาความดีความชอบมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปในทางเดียวกับแสดงถึงความเป็นธรรมในระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริรัชชีย์ ลิวเวหา (2534) ที่พบว่า ด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูผู้บริหารส่วนใหญ่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของครู

(3) ในด้านการประพฤติดวินัย มีการมาสายบ่อยและละทิ้งหน้าที่ แต่หลายโรงเรียนไม่มีปัญหาด้านการประพฤติดวินัยที่มีบ้างเนื่องจากสาเหตุสภาพที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในถิ่นทุรกันดาร การสัญจรไปมาไม่สะดวกจึงทำให้การเดินทางมีความผิดพลาดเรื่องเวลาเป็นสาเหตุให้ครูมาสายได้

(4) ในด้านการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โรงเรียนใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น

(5) ในด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนโดยการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาจะคัดเลือกตามภารกิจงานที่ครูรับผิดชอบ โดย

การเข้ารับการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และเมื่อครูเข้ารับการพัฒนาแล้วจะนำความรู้ที่ได้มา รายงานผลต่อที่ประชุมด้วยวาจา

ปัญหาด้านการธำรงรักษา

ปัญหาการธำรงรักษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการทำงานของครู สาเหตุดังกล่าวเนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีจำนวนมาก การจัดสรรคั้งงบประมาณด้านต่างๆ ไม่เพียงพอเพราะแบ่งสรรปันส่วนกันไป แต่ละสถานศึกษาจึงได้รับงบประมาณน้อยมากการดำเนินการในการจัดสถานที่ทำงาน ห้องพัก บริเวณ ฯลฯ จึงทำได้ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังตั้งอยู่ในทุกๆ พื้นที่ บางโรงเรียนอยู่ในถิ่นทุรกันดาร อยู่ติดป่าเขา การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ครู-อาจารย์เดินทางด้วยความยากลำบากอาจเกิดความผิดพลาดในการเดินทางทำให้มาสายได้

ด้านการพิจารณาความดีความชอบ มีครู-อาจารย์บางส่วนไม่พอใจผลการพิจารณาทำให้ครู-อาจารย์กลุ่มนี้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งในตอนที่ 2 กล่าวโดยรวมว่าการพิจารณาความดีความชอบ โรงเรียนมีหลักเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาตามระเบียบการบริหารงานบุคคล แต่ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบเพียงผู้เดียว ทำให้โรงเรียนบางแห่งอาจพิจารณาความดีความชอบโดยขาดความเป็นธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล มีสมภพ (2529) พบว่า การพิจารณาความดีความชอบขาดหลักเกณฑ์ และยังไม่ยุติธรรม

แนวทางการดำเนินการในด้านการธำรงรักษาบุคลากร

แนวทางการดำเนินการในด้านการธำรงรักษาบุคลากรในเรื่องของการมอบหมายงานควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลการดำเนินงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม ส่วนในเรื่องของสวัสดิการก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน สถานศึกษาควรจัดตั้งกองทุนต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น สวัสดิการเงินกู้ยืมต่างๆ

5.4.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาอยู่แล้ว โดยนำความเคลื่อนไหวทางด้านการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาที่เหมาะสมและได้ประโยชน์ได้ความรู้มากที่สุดคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมที่ผู้บริหาร

สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา คือ การอบรม การประชุม การศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อุบล รักการงาน (2531) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรใช้กิจกรรมการอบรมโดย จัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆ

เมื่อครูเข้ารับการพัฒนาแล้วนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสและ สนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูทำผลงานทางวิชาการต่างๆ เป็นการพัฒนาทั้งตนเองและสถานศึกษาให้ก้าวหน้าควบคู่กันไป

ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากคือ โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง ซึ่งในทางปฏิบัติ แล้วงบในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมปอง นิลล้วน (2531) พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรมาจากขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากร ขาดความกระตือรือร้นในการเข้ารับการพัฒนานในสภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงาน โดยหน่วยเหนือในการจัดพัฒนาบุคลากรบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และการ พัฒนาบุคลากรแต่ละครั้งไม่มีความต่อเนื่องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้ง

แนวทางการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

แนวทางการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ดังได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการจัดฝึกอบรมให้มีกลุ่มเล็กกลง เพื่อให้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากรได้หลายๆ ด้านและเมื่อครูเข้ารับการอบรมแล้ว ควรนำมา ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาของตนด้วย

5.4.4 ด้านการให้พ้นจากงาน

การบริหารงานบุคคลในด้านการให้พ้นจากงาน มี 2 กรณี คือ

- 1) การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในส่วนนี้ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยดำเนินการในด้านการ เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา และดูแลความก้าวหน้าในเรื่องที่ได้เสนอไปจากหน่วยเหนือ เช่น ในการย้าย การโอนสังกัด และการเกษียณอายุราชการ
- 2) การพ้นจากหน้าที่ภายในสถานศึกษาหรือเรียกได้ว่าการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การงานทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญในเรื่องของความสมัครใจของครู คือ ถ้าครูทำงาน ที่ตนเองสนใจ ตนเองรักก็จะทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เมื่อครูมีความรู้ความสามารถ ดีแล้วสามารถที่จะเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นโดยผู้บริหารต้องสนับสนุนและเปิดโอกาส ให้ครูได้สอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

ปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน

ด้านการให้พ้นจากงานปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่มีปัญหามาก เนื่องจากกรณีที่โรงเรียนมีครูย้ายแล้วถูกตัดอัตราแต่ในทางปฏิบัติแล้วโรงเรียนเหล่านี้มีน้อย ส่วนปัญหาในด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ปัญหาผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงานและครูไม่ได้ ได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอน ย้าย

แนวทางการดำเนินการด้านการให้พ้นจากงาน

ในส่วนของการพ้นจากงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมชาติในด้านของการมอบหมายงาน ควรมอบให้ตามความรู้ความสามารถ ส่วนในด้านโรงเรียนถูกตัดอัตราเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยเหนือในกรณีนี้ถ้าให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาต่างๆ ก็จะหมดไป ปัญหาผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงานและครูไม่ได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอน ย้าย นั้นต้องแก้ไขที่ตัวผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีใจกว้าง

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา

1) ในด้านการวางแผนและการสรรหาอัตรากำลังมีปัญหา คือ ขาดอัตรากำลังครูหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรอัตรากำลังครูให้กับสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ให้มีอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานที่สถานศึกษารับผิดชอบและในเรื่องจำนวนครูขาดและครูเกินในบางหมวดวิชาจากการวิจัย พบว่า บางสถานศึกษาข้าราชการครูขาดในสาขาวิชาเอกที่ครูเกินในอีกสถานศึกษาหนึ่งซึ่งน่าจะมีการสับเปลี่ยนโอน ย้ายกันได้ตามความเหมาะสมไม่ต้องรอให้ครบวาระ 1 ปี หรือ 2 ปี ตามระเบียบเดิม เพราะปัญหาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่รอไม่ได้ควรมีการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง อยู่แล้ว

2) การธำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมบริเวณ โดยทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังมีสภาพไม่เหมาะสม ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงในส่วนนี้ผู้บริหาร คณะครู และชุมชน ควรให้ความร่วมมือกันเพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาให้สภาพแวดล้อม บริเวณมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือ

ตลอดเวลาและให้การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบต้องบริสุทธิ์ยุติธรรม

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่องควรสนับสนุนหรือกระตุ้นในโครงการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามความต้องการด้วยความสมัครใจ เพราะในปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ครูยุคปฏิรูปจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ ต้องใฝ่รู้สนใจข่าวสารรอบตัว ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาด้วย

4) ด้านการดำเนินการให้พ้นจากงานมีปัญหายู่ง้าง เช่น การตัดอัตรากำลังครูเมื่อครูย้ายหน่วยเหนือซึ่งเป็นผู้พิจารณาควรจะให้ความเป็นธรรมกับสถานศึกษาทุกแห่งและสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญแก่ครูที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเชิญมา ร่วมงาน หรือเป็นวิทยากรพิเศษของสถานศึกษาบางโอกาส

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1) ควรศึกษาในแนวลึกเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร

2) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียกับการบริหารในปัจจุบัน