



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร
Personnel Administration of Educational Institutions under Bangkok Metropolis Office
of Non-Formal and Informal Education

ภักติญา หว่างจิตร์ (Phakpinya Wangjit) ¹ อรรณพ จินะวัฒน์ (Annop Jeenawathana) ²

ชนกนารถ บุญวัณณะกุล (Chanoknart Boonwattanagul) ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน หัวหน้างานบุคลากรของสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 165 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ 2) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันและประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคล ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำลังคน จัดทำแผนพัฒนาบุคคล เพิ่มการสร้างขวัญและกำลังใจ และเปิดโอกาสให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

¹ นักศึกษาหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were: 1) study the personnel administration of Educational Institutions under Bangkok metropolis office of non-formal and informal education. 2) compare the personnel administration of Educational Institutions under Bangkok metropolis office of non-formal and informal education. classified by school size and work experience of the administrators, and 3) propose guidelines for developing personnel administration of Educational Institutions under Bangkok metropolis office of non-formal and informal education. The sample Of respondents who resoponded to questionnaires by Krejcie & Morgan then Simple Random Sampling was 44 school administrators, 44 supervisory personnel of schools, and 165 teachers at learning centers in the community. The samples for responding to an interview by Purposive Sampling were 10 school administrators. The instruments used in this research 1) the questionnaire with the reliability of. 97 2) the interviewusing The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation,and t-test. The research results were as follows: 1) The personnel administration of Educational Institutions under Bangkok metropolis office of non-formal and informal education. The overall and each aspect in 4 aspects : Personnel planning, Training and personnel development, PersonnelMaintenance, and Performance evaluation, the performance was at the high level. 2) school administrators of Schools size and work experience of the administrators towards personnel administration of Schools both overall and in each aspect were not different. 3) Major key guidelines for improving personnel administration of schools were divided into four areas as follows. The schools should plan human resources, make a plan for the development of teachers, Providing the school to create morale increasingly,and The schools should provide opportunities for teachers at the learning center in the community to participate in determining the criteria and procedures for self-evaluation.

Keywords: Personnel administration, Non-formal and informal education



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคมรวมถึงประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ก็จะช่วยให้ประเทศนั้น เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน องค์การหรือหรือหน่วยงานทางการศึกษาก็เช่นกัน หากมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีสำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน พอสรุปได้ 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ทำให้บุคคลได้ค้นพบถึงศักยภาพ ความสามารถเชิงสมรรถนะ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้านองค์กร เมื่อได้บุคคลที่มีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน ก็ทำให้องค์กรพัฒนา มีความมั่นคง ด้านสังคม เมื่อบุคคลในสังคมพัฒนาตัวเองจนมีความสามารถ ก็ส่งผลโดยรวมไปถึงชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร (ธัญญา ผลอนันต์, 2546, น.17)

ระบบการศึกษาในประเทศไทย มี 3 รูปแบบ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนผู้พลาดโอกาส ไม่สามารถที่จะเข้าเรียนในระบบโรงเรียนได้ ดังนั้น บทบาทของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีรูปแบบในการเอื้อต่อการจัดการศึกษา จึงมีบทบาทสูงยิ่งต่อการจัดการศึกษาทั้งในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัยตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและพัฒนาศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีสถานศึกษาที่เรียกว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ทำหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด เป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ ของชุมชน ภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาต้องจัดให้มีครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อปฏิบัติงานประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหนึ่งคน

ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน นี้ถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานในพื้นที่รวมถึงภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทุกประเภท พร้อมทั้งให้บริการสื่อการเรียนการสอนแก่นักศึกษาและประชาชน แต่สภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทั้งในอดีตและปัจจุบันที่เป็นปัญหาต่อหน่วยงานก็ยังคงอยู่ คือ ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเกิดความท้อแท้ รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ทำให้รู้สึกขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ขาดคุณภาพ ทำให้เกิดผลกระทบต่อนักศึกษาและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสายสามัญ ทุกระดับ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จะเห็นได้จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวสภาพการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พบว่า ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีความท้อแท้ทางด้านอารมณ์ รongลงมากคือ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (สมใจ เกิดพูนผล, 2554, น.50) และในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

เป็นเพราะครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทเวลาให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบันที่ลดน้อยลงจึงทำให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความพึงพอใจในระดับน้อย (สมหมาย มั่งคั่ง, 2549, น. 68-70) ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาถึงพฤติกรรมความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับบุคลากร การบริหารงานบุคคลจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากสภาพข้อมูลที่ปรากฏดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ที่เน้นการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และสามารถไขผลกรวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้อีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์แนวคิดของ วิจิตร ศรีสอานและอวยชัย ขบา (2543, น. 48). ,สมยศ นาวิการ (2544, น. 450) และธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 50-52) มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ได้ 4 ด้าน ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

1. ด้านการวางแผนงานบุคคล
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ

1. ขนาดสถานศึกษา
 - 1.1 ขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ
 - 1.2 ขนาดเล็ก-ขนาดกลาง
2. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร
 - 2.1 น้อยกว่า 15 ปี
 - 2.2 15 ปี ขึ้นไป



ตัวแปรตาม

- การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร
กำหนด 4 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล
 2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
 3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล
 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 50 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 แห่ง แล้วเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ จำนวน 24 แห่ง สถานศึกษาขนาดเล็ก-ขนาดกลาง จำนวน 20 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 44 คน ,หัวหน้างานบุคลากรของสถานศึกษา แห่งละ 1 คน จำนวน 44 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 165 คน และมีผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์ คือผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการเลือกแบบเจาะจง รวม 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถาม ระหว่าง 0.8-1.0 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 2) แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

6. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคล ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n=44)

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร			
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนงานบุคคล	3.97	0.50	มาก
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล	3.78	0.48	มาก
3. การธำรงรักษาบุคคล	3.77	0.40	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.30	มาก
เฉลี่ยรวม	3.90	0.42	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1) สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ กับ สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก-ขนาดกลาง สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่

2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริม
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร	ขนาดสถานศึกษา				t	Sig
	ขนาดใหญ่ -		ขนาดเล็ก -			
	ใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนงานบุคคล	3.93	0.23	4.03	0.19	-1.57	0.06
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล	3.73	0.26	3.85	0.27	-1.47	0.08
3. การจรรีกรักษาบุคคล	3.74	0.17	3.80	0.18	-0.47	0.15
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.05	0.22	4.08	0.21	-0.47	0.32
เฉลี่ยรวม	3.87	0.19	3.95	0.19	-1.38	0.09

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
 ประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป สภาพการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป
 ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร	ประสบการณ์การทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา				t	Sig
	น้อยกว่า 15 ปี		15 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนงานบุคคล	4.02	0.23	3.94	0.21	1.07	0.14
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล	3.81	0.28	3.76	0.27	0.59	0.28
3. การจรรีกรักษาบุคคล	3.77	0.18	3.77	0.18	-0.44	0.48
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.24	4.07	0.21	-0.40	0.48
เฉลี่ยรวม	3.92	0.20	3.89	0.19	0.54	0.30



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า

สถานศึกษาควรมีการกำหนดจำนวนครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้สอดคล้องกับการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในอนาคต และแจ้งไปยังต้นสังกัดเพื่อขออัตรากำลังให้ทันต่อการเปิดภาคเรียน มีการปฐมนิเทศครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่และเป็นการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการจัดทำคู่มือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เป็นรูปธรรม มีการจัดทำแผนงานการพัฒนาครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไว้ล่วงหน้า เพื่อของบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้ทันปีงบประมาณ และเพิ่มการยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร รางวัล ให้แก่ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตัวดีเด่น ทุกปีงบประมาณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง และมีการประชุม สอบถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อแนะนำ จูงใจให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนงานบุคคล 2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล 3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล และ 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ตลอดจนพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้สิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้ตามที่กฎหมายกำหนด การบริหารจึงมีขั้นตอนที่สะดวกและรวดเร็ว ทันสมัย ทันต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคลตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สภาพการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยนั้น ทั้งนี้อาจเพราะ สถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงาน ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน ไม่มีการกำหนดว่าสถานศึกษาใดขนาดไหน ไม่ต้องปฏิบัติงานในข้อใดบ้าง ตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานลักษณะเดียวกัน สังกัดเดียวกันย่อมจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน ผู้บริหารต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จึงสามารถจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษา สำนักงาน กศน. (2558, น.16) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัด กศน. จะมีอิสระในการบริหารจัดการ คิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง โดยมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทำได้หลายวิธี ซึ่งหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วมอบความไว้วางใจให้หน่วยปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาสามารถบริหารด้วยตนเอง สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2543, น.345) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับคน ผู้บริหารต้องใช้ยุทธวิธีวิธีการต่างๆ เพื่อให้คนในองค์กรปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ เพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 อัมพร เพชรโชติ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะคติของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา และสอดคล้องกับ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557 : น.76) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยได้พบว่า ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ นั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการบริหารมากหรือน้อยเพียงใด ก็มีความต้องการบริหารงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และต้องดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษาและต้นสังกัด ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ก็จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งก็มีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน ต้องมีการปรับประยุกต์การบริหารใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของตนบรรลุตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ ประทีป โดสรเดช (2549) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มาลี สุริยะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตามทัศนคติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 และก่อเดช หล้าจะนะ (2555) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญอภิปรายผล ได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ พัฒนาแนวทางการวางแผนงานบุคคล โดยมีการกำหนดจำนวนครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้สอดคล้องกับการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในอนาคต และแจ้งไปยังต้นสังกัดเพื่อขออัตรากำลังเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2546, น. 133) ที่กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน คือ ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ที่มุ่งพยายามให้มี กำลังคนพอเพียง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคต และการวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการที่จะทำให้ธุรกิจหรือหน่วยงานแน่ใจได้เสมอว่า 1) มีจำนวน และชนิดของ บุคคลตามที่ต้องการ 2) มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุไว้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน 3) มีบุคคลไว้ พร้อมในทุกครั้งที่มีความต้องการ และสอดคล้องกับ สุพรรณิ สุขาวร (2548, น. 72) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 3 พบว่า ครูมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาหาอัตราเจ้าหน้าที่ ครู ศรช. ครูอาสา ให้มากขึ้นในแต่ละปี

3.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ ให้สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เป็นรูปธรรม เพราะนโยบายในการ ปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนตามปีงบประมาณ และนโยบายของผู้บริหาร ต้องจัดทำรายละเอียดให้ครบถ้วน เช่น ระเบียบการฝึกอบรมการเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น และการจัดทำแผนงานการพัฒนาครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนไว้ล่วงหน้า เพื่อของบประมาณในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ ปัทมา พุทธเสน (2551, น.126) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ก่อนการฝึกอบรม และพัฒนาขาดปัจจัยสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ ขาดการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ ขาดการประเมินความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรขออนุมัติงบประมาณเพื่อใช้เป็นปัจจัยสนับสนุน การฝึกอบรมของบุคลากร

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ พัฒนาแนวทางการมอบรางวัล การยก ย่อมชมเชย มอบเกียรติบัตร ให้แก่ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีผลการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตัวดีเด่น ทุกปีงบประมาณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น เช่น การมอบรางวัลครูสอนดี ครูดีมีคุณธรรม เนื่องใน โอกาสต่าง ๆ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2551, น. 156-157) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดและตลอดเวลา ที่อยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การธำรงรักษานอกจากจะ ให้ เงินเดือนและค่าจ้างแล้วยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ คำชมเชย การให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็นและ การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร เกิดความรู้สึกรักว่าตนมี ส่วนร่วมและสำคัญ และสอดคล้องกับ ชินตา เมืองเผือก (2555, น. 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษากระบวนการจัดการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) พบว่าได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มสวัสดิการภายในด้านอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมสรรหาคนดีแห่ง กศน. มีการให้ประกาศนียบัตร หรือรางวัลประกาศเกียรติคุณต่างๆ โดยทำการสรรหาปีละ 2 ครั้ง ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การเอาคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวตั้งในการสรรหาคนดีแห่ง กศน. โดยเอาคะแนนสูงสุดมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินและวิเคราะห์รวมถึงคุณสมบัติอื่นที่ทำให้เกื้อหนุนการ ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และยังกระตุ้นให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นต่างๆออกมาเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรด้วย

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ พัฒนาแนวทางการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา มีการประชุมสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อแนะนำ จูงใจให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง จันทราณี สงวนนาม (2545, น.69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

8. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการค้นพบของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1.1 สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต

1.2 สถานศึกษาควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความเหมาะสมตามมาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1.4 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินตนเอง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการประเมินการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.5 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ควรให้สถานศึกษาในสังกัด สำรวจกรอบอัตรากำลังในทุกปีงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่อง

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในตัวแปรที่เกี่ยวกับ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.3 ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในแต่ละตำแหน่ง เช่น ครู กศน.ตำบล, ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนและครูประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ครู ปวช.)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

9. เอกสารอ้างอิง

- ก่อเดช หล้าจะนะ (2555). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (วิทยานิพนธ์). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2545). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ชนิตา เมืองเือก (2555). ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กรุงเทพมหานคร
- ธงชัย สันติวงศ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546) . การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์
- ประทีป โตสารเดช. (2549) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี, ลพบุรี.
- ปัทมา พุทธเสน. (2551) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพ สตรี, ลพบุรี.
- พิชิต สุโต. (2555) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การ บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552) การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะคติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- วรารพร พรหมแก้วพันธ์. (2557) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (ค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วิจิตร ศรีอ้านและอวยชัย ขบา (2543). หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล. ในเอกสารการชูดวิชาการ บริหารงานบุคคล หน้าที่ 2 หน้า 48 พิมพ์ครั้งที่ 28 นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาธ.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- สมใจ เกิดพูนผล (2554). การศึกษาความท้าทายของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรดดิ้ง
- สมหมาย มั่งคั่ง (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตตะวันออก (วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2558). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รังษีการพิมพ์
- สุพรรณิ สุขถาวร. (2548) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 3. (สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อัมพร เพชรโชติ. (2553) กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะคติของครู หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Krejcie, R. V. & Morgan. D. W. (1970) *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

