

สารนิพนธ์ สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายละแอ-บาโงยซิแน
อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
ชื่อนักศึกษา มารีเยาะ มาสาระกามา รหัสประจำตัว 64GB986022
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.สุพจน์ แสงเงิน

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่าย ละแอ-บาโงยซิแน อำเภอยะหา และ 2) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายละแอ-บาโงยซิแน อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายละแอ-บาโงยซิแน อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 112 คน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้ประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายละแอ-บาโงยซิแน อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 มี 4 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.88$) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.76$) 2) ปัญหาได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง คือตำแหน่งของครูเกษียณ ไม่ได้กลับคืนมายังโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือข้าราชการครูและพนักงานราชการมีการแทรกแซงจากนักการเมืองท้องถิ่นและคนที่มีอิทธิพลในพื้นที่ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสถานศึกษาไม่ได้จัดอบรมสัมมนาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ คือการพิจารณาความดี ความชอบ ไม่ได้ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา และ 3) ข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง คือควรวิเคราะห์ และวางแผน ในการกำหนดตำแหน่งของครูให้เหมาะสมกับต้องการและการขาดแคลน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือควรมีการอบรมพัฒนาและนิเทศก่อนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ คือควรสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ คือควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

Independent Study Title	Conditions of Personnel Administration of Educational Institutions La-Ae-Bagoychinae Network Center, Yaha District, under Yala Primary Educational Service Area Office 21
Name – Surname	Mareeyoh Masarakama
Identification	64GB986022
Independent Study Advisor	Assoc. Prof. Dr. Suphot SaengNgoen

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of personnel administration of network center schools; Lae-Bagoy Sinae, Yaha District, under the Office of Educational Service Area Yala Elementary School, Region 2 and 2) To process problems and suggestions on the condition of personnel administration of La-Ae-Ba Ngoy Si Nae network center schools, Yaha District, under the Yala Primary Educational Service Area Office 2, The population is teachers at La-Ae-Ba Ngoy Si Nae network center educational institutions, Yaha District, under the Yala Primary Educational Service Area Office, Region 2, Academic Year 2022. 112 people. In this research, the researcher uses the entire population. The tools used in the research were questionnaires. The statistics used in the research were percentage (Percentage), mean (μ), and standard deviation (σ).

The results showed that 1) Personnel management conditions of educational institutions in the La-Ae-Bagoy Sinae Network Center, Yaha District, under the Office of Educational Service Area. Primary education in Yala Region 2 has 4 aspects: manpower planning and positioning. Recruitment and appointment Enhancement of efficiency in the performance of government officials Maintaining discipline and leaving government service The research results showed that the overall picture was at the highest level ($\mu=4.84$). When considering each aspect, it was found that all aspects were at the highest level. in terms of recruitment and appointment The mean was the highest ($\mu=4.88$). had the lowest mean ($\mu=4.76$). 2) Problems include manpower planning and tenure. is the position of a retired teacher did not return to school Recruitment and

appointment are civil servants, teachers and government officials. There is intervention from local politicians and influential people in the area of performance enhancement. in the performance of official duties. Enhancement of efficiency in government operations. That is, educational institutions do not organize seminars for government teachers and educational personnel to meet their duties and responsibilities. and maintaining discipline and leaving government service is to consider the good Preference is not based on empirical evidence. 3) Suggestions for manpower and position planning. That is, it should be analyzed and planned to determine the position of the teacher to suit the needs and shortages. Recruitment and appointment. That is, there should be development training and supervision before recruiting government teachers and education personnel. Enhancement of efficiency in government operations. That is, it should create morale and encouragement. in practice and maintaining discipline and leaving government service. That is, motivation should be created by considering the merits and fairness according to the principles of good governance, transparency and verifiability.