

สภาพปัญหา ผลสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Problems Status, Success, and Developmental Guideline of Personnel Management in Secondary Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21

มณีนุช การุญ*

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ต่อสภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 325 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งด้านสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.79–0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ด้านผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.57–0.94 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ

ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

*ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

, *กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study problems status, success and development guideline of personnel management in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, following the opinions of directors, heads of personnel and teachers, 2) to compare the opinions of directors, heads of personnel, and teachers toward problems status, success and development guideline of personnel management in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, which had different status, work experiences, and school sizes, and 3) to search for developing approaches of personnel management in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21. The samples consisted of 56 directors, 56 heads of personnel and 213 teachers using Multi-stage Random Sampling. All of samples are working at secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21. The instrument used in collecting data was rating scale questionnaires. Statistics used in analyzing data were mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and F-test One -Way ANOVA.

The findings of the study were :

1. The problematic status of personnel management in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21 as a whole was at a moderate level, and the success of personnel management in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21 as a whole was at a high level.

2. As a whole, the directors, heads of personnel and teachers in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, which had the differences of working revealed the different status the opinions of problematic status in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21. Moreover, the success of personnel management secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, as a whole was not different.

3. The directors, heads of personnel and teachers in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, who had the different work and experiences revealed that the opinions of problematic status and success in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, as a whole were different.

4. The directors, heads of personnel and teachers in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, who are working in different school sizes, as a whole, were different. Furthermore, the success in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 21, as a whole was not differences.

5. The researcher also proposed the guidelines of personnel development in school about manpower planning and position designation, and recruitment and appointment.

Keywords : Personnel management, Secondary school

กฤษฎีกา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 หน้า 1) องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา คือ คนและงาน ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลากรในโรงเรียนซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคล (พยอม วงศ์สารศรี, 2548 หน้า 5) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ้งยากที่ซับซ้อน เพราะต้องทำงาน

เกี่ยวกับบุคคลคนซึ่งเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล(กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 6)

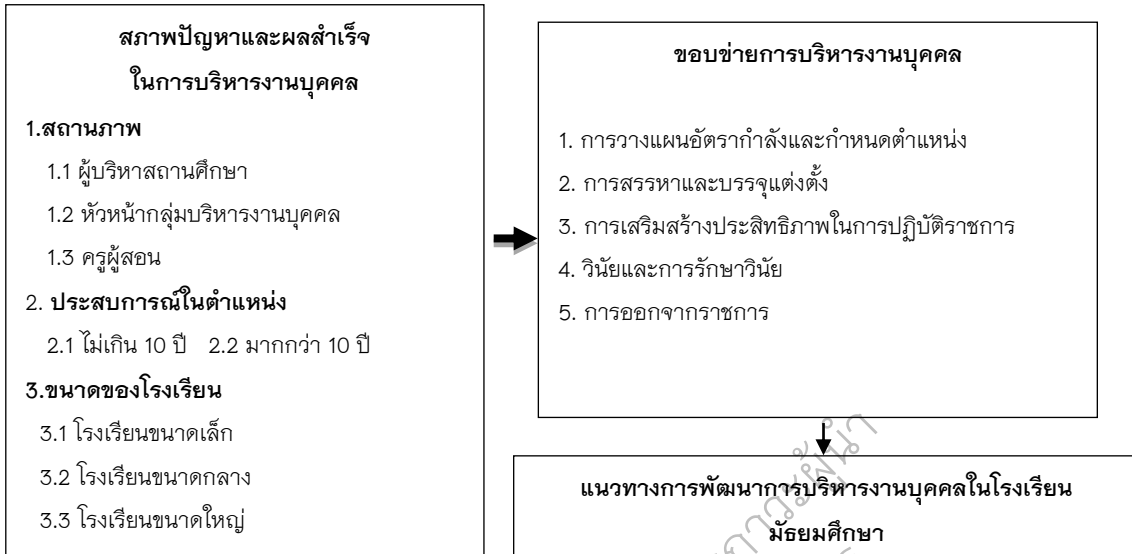
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบไปด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในสังกัดจำนวน 56 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อยู่ในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ มีบุคลากรจำนวน 2,096 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,961 คน จากการศึกษาเอกสารหลักฐานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ยังขาดอัตรากำลังครูในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, 2558, แบบ ม.1) ทำให้มีครูในบางกลุ่มสาระต้องรับภาระหนักมากในการจัดการเรียนการสอน ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหน้าที่ในการสอนหลายชั้นเรียน และต้องรับภาระหน้าที่งานพิเศษอื่นๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมาย ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล จากหลักการและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัญหา และผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา กำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,096 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,905 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 213 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

- ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ จำนวน 56 โรงเรียนและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)
- สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

สรุปผลการวิจัย

- สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

- ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 124) ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของรณภฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74-77) ได้ศึกษา การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 123-129) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหางานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับนฤป สีบวงษา (2552, หน้า 20) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 153-163) ที่ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่ามีผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทุกคนได้รับรู้แนวทางและเป้าหมายของแผนปฏิบัติงานของงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงทำให้มีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายันต์ เมยไธสง (2557, หน้า 102) และมาลี สุริยะ (2554, หน้า 104-106) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านกฎวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและจรรยาบรรณ และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับสายันต์ เมยไธสง (2557, หน้า 103-107) และพิชิต สุดโต (2554, หน้า 96) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็น การมีส่วนร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน เพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคคล จึงขอเสนอแนะว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและให้บุคลากรหลายฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม และในการกำหนดความต้องการบุคคลนั้นโรงเรียนควรนำแผนอัตรากำลังมาขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็น การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ตรงตามตำแหน่งเกณฑ์ที่ต้องการ จึงขอเสนอแนะว่า ในการดำเนินการสรรหาเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการควรให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังจากภาระงานในสถานศึกษา และตามหลักสูตรของทางโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จิราพร รัตนสิงห์. (2556). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา : จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นฤป สืบวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พิชิต สุดโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิบูลย์ วัฒนคงขาร. (2550). ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในเขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. ภาคนิพนธ์ ค.ม. ระยอง: มหาวิทยาลัยราชภัฏระยอง.
- สายันต์ เมฆไธสง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมคิด มะธิปะโน. (2556). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (2558). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554-2558. [ออนไลน์]: <http://www2.spm21.com>
- หนูพร สุภาชาติ (2552). สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.