

สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

States, Problems and Developmental Personnel Management at the School

under the Secondary Educational Service Area Office 21

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ *

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์**

ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน และหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,981 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย
2. สภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ควรนำพัฒนามี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

ABSTRACT

This research aimed to investigate states and problems on personnel management, compare states and problems on personnel management as perceived by the school administrators, heads of the personnel management section and teachers with different status and different school size and different working

คำสำคัญ : สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล, แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ผู้อำนวยการกองอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1

experience, and find out guidelines on personnel management. The population consisted of 1,981 school administrators, heads of the personnel management section and teachers from 56 schools altogether. The target group comprised 168 school administrators, heads of the personnel management section and teachers. A tool used was a 5-level rating scale questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, and F-test (One-Way ANOVA) were employed to analyze data.

The findings were as follows :

1. The states personnel management at the school. The overall at high level. The problems the overall at low level.
2. The states personnel management at the school, the different status, working at a school with a different size, an experienced in the position different was : overall no different. When considering that in each aspect : the packing and the appointment. The different level statistically significant .01 and .05 the other side no different. The problems the overall and revenue side no different.
3. The developmental personnel management at the school. Which should be developmental has 2 specific field consisting : the disciplinary and to be disciplined and the discharge from government service.

Keywords : States and Problems on the Personnel Management.

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พลังจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้ดีมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารงานบุคคล ได้ปรับเปลี่ยนไป จากผู้บังคับบัญชาเคยเป็นผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานขององค์กร ผู้บริหารองค์การทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคล พร้อมกับปฏิบัติงานอื่นๆ คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์การได้อย่างมหาศาล ภายใต้สภาวะการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ แม้คนจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง แต่ถ้าทุกองค์การมีแนวคิดที่เน้นย้ำว่าทรัพยากรดังกล่าวต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระบบราชการ, 2547, หน้า 159)

ในการบริหารงานบุคคลและการปกครองบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งมีอยู่หลายด้าน โดยจะเริ่มตั้งแต่ ด้านการวางแผน บุคลากร ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านต่างๆ ได้ อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลจะบรรลุตามวัตถุประสงค์จะประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหาในการบริหารงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน แต่ละโรงเรียนว่าจะมีมาตรการ มีกลยุทธ์และกลวิธี มีความชาญฉลาดในการปกครอง บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ

มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนเป็นสำคัญ (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 71)

ในปัจจุบันแม้รัฐบาลจะสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน แต่การดำเนินการก็ยังมีประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญ ก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา อันเนื่องมา จากปัญหาความขาดแคลนครูในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 56 โรงเรียน ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดบึงกาฬจำนวน 25 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน โดยบริบทที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและอยู่ในพื้นที่ห่างไกล จึงประสบปัญหาการขาดแคลนครูดังกล่าวและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง ทั้งด้านการปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนาและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและปฏิบัติงานได้ตามวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

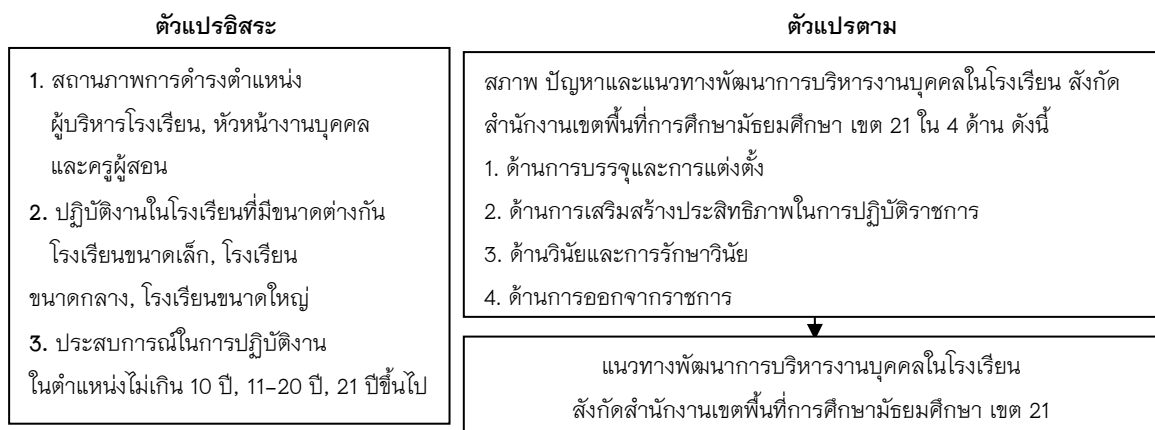
5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,956 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 168 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน (ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง) เลือกแบบเจาะจงโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน และครูผู้สอน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามเรื่อง สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. ค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.14$) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.09$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.84$)

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 1.99$) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{x} = 2.01$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 2.02$)

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการ แต่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งต่างกัน

4.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ควรนำพัฒนามี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และ จัดให้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป ไตรสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดอัตรากำลังครูและวิชาเอก เพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง วิทยุ วิทยุ รับโอนในวิชาเอกที่ขาดแคลน สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง มีการส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา พุทธแสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล ทั้งในการปฏิบัติงานและการจัดการ ถ้าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินการบริหารงานบุคคลถูกต้องตามระเบียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ก็ย่อมส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 51-52) คือ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักกรรมภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย้าย โอนหรือบรรจุ และแต่งตั้งใหม่อย่างเป็นระบบและชัดเจน การดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการอบรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร หมอฉาย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน

4.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง ผู้รักษาการในตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการสนับสนุน ให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร หมอทยา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาที่ควรนำพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้ง 2 ด้านนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงจำเป็นต้องนำมาพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคคล ควรประกาศรับสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการ 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เต็มตามวุฒิการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ควรพิจารณาจากผลงานของบุคลากร/ครู และพิจารณาโยกย้ายตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า

1.1.1 ด้านสภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ยังมีประเด็นที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน กรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. การพิจารณาตัดสินชี้ขาดในกรณีนี้ที่คณะกรรมการสอบสวนพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีและอย่างเที่ยงธรรม และการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรักษาวินัย

1.1.2 ด้านปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน แต่เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีประเด็นที่มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควร สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัยตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย

1.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากผู้เชี่ยวชาญ

1.2.1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.3 ควรศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในระดับชั้นการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- จตุรงค์ พรพุทธรักษา. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป โตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปัทมา พุทธแสน. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฌนฺตมฺโม (ยันตรุตฺตร). (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริพร หมอทยา. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ระยอง : มหาวิทยาลัยระยอง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). เอกสารสาระการเรียนรู้รายวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพระนเรศวร.