

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ

The State of Educational Personnel Administrators in School of Secondary Educational Service Area Office 28

ทิชากร อัจเอี่ยม, อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐ*,ประกาศิต อานุกาภาพแสนยากร**,ประดิษฐ ศิลาบุตร**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this study were to explore the state of educational personnel administration in schools and academic affairs in schools attached to Secondary Educational Service Area Office 28 as they were classified according to sex, levels of education, and current positions.

The sample group consisted of 391 administrators and teachers in charge of academic affairs in schools attached to Secondary Educational Service Area Office 28, selected by stratified random sampling. The research instrument was a fifty-item questionnaire with a five level Likert scale, which yielded the reliability value at .92 The data were analyzed using percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were as follows:

1. The administrators, teachers and personnel perceived that the performance on the overall aspect of the state of educational personnel administration was as a high level.
2. There was significant difference in the opinions among the administrators, teachers and personnel when sex was different regarding the performance on the overall aspect of the state of educational personnel administration.
3. There was significant difference in the opinions among the administrators, teachers and personnel when educational backgrounds were different regarding the performance on the overall aspect of the state of educational personnel administration.
4. There was significant difference in the opinions among the administrators, teachers and personnel when current positions were different regarding the performance on the overall aspect of the state of educational personnel administration.

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสนใจจะต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ระบบราชการให้มีขีดความสามารถสูงอยู่เสมอ เพราะระบบราชการเป็นกลไกหลักที่แปลงนโยบายของรัฐบาลไปสู่การ ปฏิบัติ เป็นการบริหารที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและระบบราชการที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถเดินหน้าทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ซึ่งการปฏิรูประบบราชการนั้นมีแนวทางในการปฏิรูปหลายแนวทางด้วยกัน อย่างเช่น การปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างกระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถสนองตอบ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมมาเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชนปรับกระบวนการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน มีการเร่งรัด การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ ในการผลักดันการดำเนินงานและการแปลงความคิดเหล่านี้สู่ การปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการเดินหน้าไปได้ จึงจำเป็นต้องมีกลไกหลักที่จะแปลงนโยบายการพัฒนา ระบบราชการด้านต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น กระบวนการปฏิรูประบบราชการ จึงควรเน้นไปที่คนที่ถือได้ว่า เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสังคม เนื่องจากคนเป็นผู้สร้าง รักษา พัฒนา และขณะเดียวกันก็เป็นผู้ ทำลาย ดังนั้น ทำอย่างไรที่จะให้คนเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนา ไม่ว่าเป็นการให้การศึกษา (ความรู้และประสบการณ์

ด้านวิชาการ) การฝึกอบรม (วิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่) ตลอดจนการพัฒนาตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คือเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คนที่ผ่านกระบวนการพัฒนา ก็จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ (คนที่มีคุณค่าเหมือนทรัพย์) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่สิ่งที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยส่วนหนึ่งกลับวิตกว่า การพัฒนาคนเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์นั้นจะหลงทิศทาง โดยมุ่งในทางกายภาพมากเกินไป ส่วนด้านคุณธรรม จริยธรรม ความดี ความงาม จะถูกละเลย ทั้งนี้ เพราะคนทุกคนเมื่อทำอะไรลงไป มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ แต่ประเด็นอยู่ที่ว่า ผลประโยชน์นั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ หรือผลประโยชน์ตน ในการบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ บุคคล (Men) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ลงมือปฏิบัติประกอบกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือผลงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะสามารถนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคลตลอดทั้งการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคืองานและคนงานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ งานที่จะดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและการจัดระบบงาน การวางแผนการควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผลซึ่งรวมเรียกว่าการบริหารเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ส่วนประกอบนี้เรียกว่า การบริหารงานบุคคลซึ่งธงชัย สันติวงษ์ (2544, น.3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้อำนวยการด้านบุคลากรโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 56 โรงเรียน ผู้บริหาร 56 คน ครูผู้สอนและบุคลากร 2,457 คน รวมทั้งสิ้น 2,513 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ยังเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดนโยบายแนวทางในการปฏิบัติภารกิจให้เป็นแนวเดียวกันโดยมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิต และเตรียมกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ ให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศชาติ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องยึดถือปฏิบัติตามเป้าหมายของแนวนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ก็คือผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูงจึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวันเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการสำรวจ และสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการส่งครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองบุคลากรมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนสูงขึ้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ข้าราชการครูขาดความ

กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไม่มีกำลังใจในการทุ่มเทอบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนโดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา คือให้ผู้เรียนดี เก่ง และมีความสุข และสิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลเป็นสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษากาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงสภาพการบริหารงานบุคคล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยทำการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจงาน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษากาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 56 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,457 คน รวมทั้งสิ้น 2,513 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 335 คน รวมทั้งสิ้น 391 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน, บุญชม ศรีสะอาด (2545, น.43) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือจัดเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ 4) วินัย และ 5) การออกจากราชการ

3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไป

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.45 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.03 และตำแหน่งในสายการปฏิบัติงานปัจจุบันโดยส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 53.96 ซึ่งแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนมีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังและตำแหน่งของบุคลากรโรงเรียน มีการวิเคราะห์ภารกิจของโรงเรียนทั้งประเภทและปริมาณงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากรโรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรไว้ล่วงหน้าโรงเรียนมีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง และตำแหน่งของบุคลากรโรงเรียนมีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรในโรงเรียนทุกคน โรงเรียนมีการส่งเสริมการทำวิทยฐานะเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนบุคลากร โรงเรียนยึดกรอบและนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร โรงเรียนมีการเสนอขอข้อมูล เพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อหน่วยงานบังคับบัญชาการสำรวจคุณสมบัติและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ความร่วมมือจากบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้

1.1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามที่โรงเรียนต้องการโรงเรียนมีการขออนุมัติใช้อัตรารว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โรงเรียนมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ทันกับความต้องการของโรงเรียน โรงเรียนมีการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามเวลาที่กำหนดครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในโรงเรียนในการสรรหาบุคลากรใหม่ การสรรหาบุคลากรพิจารณาจากนักเรียนทุนทั่วไปของโรงเรียนเพื่อเตรียมมาเป็นครู โรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรมีการแจ้งกฎระเบียบต่างๆ ตลอดจนการแนะนำบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนมีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผล การสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจรการแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม การจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ

1.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โรงเรียนได้มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้การอบรม โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมโรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาอบรมดูงานได้เผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โรงเรียนได้มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลดีต่อที่ประชุม โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโรงเรียนมีการนิเทศงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรการจัด

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่บุคลากร การกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มใจ เต็มเวลา เต็มความรู้ และเต็มความสามารถ

1.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารและคณะครูได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารและคณะครูได้มีการดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและความประพฤติที่ดีงามผู้บริหาร และคณะครูได้มีการให้ความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมาย ระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารและคณะครูมีการหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรกระทำผิดวินัยโรงเรียนได้มีการส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี เช่น ยกย่อง ชมเชยเป็นบุคคลตัวอย่าง โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่บุคลากรในการรักษาวินัย ผู้บริหารมีการตักเตือนคณะครูในกรณีที่กระทำผิดวินัยโรงเรียนมีการสอบสวนบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยมีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน

1.1.5 ด้านการออกจากราชการโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนได้มีการพิจารณาให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ โดยเสนอไปยังผู้มีอำนาจโรงเรียนได้มีการพิจารณาให้ผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ โดยเสนอไปยังผู้มีอำนาจโรงเรียนได้มีการพิจารณาให้ผู้ที่มึลทิน มัวหมองออกจากราชการ โดยเสนอไปยังผู้มีอำนาจโรงเรียนได้มีการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่ลาออกจากราชการไปแล้วโรงเรียนได้มีการให้บุคลากรหยุดพักการทำงานในกรณีที่ประพฤติผิดวินัยร้ายแรง โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการโรงเรียนได้มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้บุคลากรเมื่อเกษียณอายุราชการ โรงเรียนได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาบุคลากรกรณีที่จะเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารสร้างมาตรการควบคุม ความประพฤติของข้าราชการครูในสถานศึกษารวมทั้งออกจากราชการผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสมด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตรงตามที่ต้องการด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเมื่อเปรียบสถานศึกษาจำแนกตามสภาพที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษ

1.2 ผลการเปรียบเทียบ

1.2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ บุคลากรชายจะสูงกว่าหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกรายราชการ กลุ่มครูผู้สอนจะสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีการเสนอขอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อหน่วยงานบังคับบัญชาซึ่งอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับนวัตกรรมสุข (2548, น.ง) ได้วิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่าการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการออกรายราชการอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างกลุ่มผู้แทนฝ่ายบริหาร และกลุ่มผู้แทนฝ่ายชุมชนต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนได้มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้การอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ทองอร่าม (2546, น.ง) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

1.2 ส่วนด้านการสรรหาคำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร การไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร โรงเรียนไม่มีบุคลากรครบวิชาเอก ขาดการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารและคณะครูได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารและคณะครูได้มีการดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ สอดคล้องกับวิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, น.1-2) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้มีความรับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้กำลังใจและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.3 ในด้านการออกรายราชการโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนได้มีการพิจารณาให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการออกรายราชการ สอดคล้องกับ เทิดศักดิ์ ประการแก้ว (2547, น.82) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านการออกรายราชการ สถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่เหลือ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ขนาด และ

ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พเยาว์ แสนบูรณ (2547, น.ง) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วีรพจน์ เคงสม (2551, น.ง) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการชำระรักษาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน 3) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครู เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมพล อินทร์ดีน (2554, น.ง) กล่าวว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาคควรมีการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด
2. สถานศึกษาคควรมีการจัดให้บุคลากรที่ไปอบรม และศึกษาดูงาน ได้มีการเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยจัดอบรมให้เป็นเครือข่ายย่อย หรือกลุ่มย่อย เพื่อเป็นการนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น
3. สถานศึกษาคควรมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ และอบรม เพื่อประสิทธิผลที่สูงที่สุด
4. สถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมตรงตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และนำมาใช้จริงกับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน
5. ควรมีการแบ่งงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ควรให้ปริมาณมาก น้อยตามความเส่นหา

เอกสารอ้างอิง

เทิดศักดิ์ ประการแก้ว. (2547). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2. มหาสารคาม : วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคลกระบวนการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นวัตศน์ แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว: วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โฟรเพช.

วีรพจน์ เคงสม. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และ พนักงาน. ชุมพร : ม.ป.พ..

สมพล อินทร์ตัน. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.