

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน
3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน
4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,165 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครู จำนวน 1,985 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) (สิทธิ์ ชีรธรรม, 2552, หน้า 114) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คนโดยกำหนดอัตราส่วน 2:1:4 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดอัตราส่วน 2:1:6 ซึ่งจำแนกเป็น

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน
3. ครู จำนวน 196 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) บุญชมศรีสะอาด, 2554 หน้า 44)

1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน รวม 90 คน
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวม 45 คน
3. ครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง จำนวน 37 โรงเรียนๆ ละ 4 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอนจำนวน 148 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียนๆ 6 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอนจำนวน 48 คน รวมครูทั้งสิ้น จำนวน 196 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า

1. สภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมพบประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีลักษณะของบริบทคล้ายๆ กัน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลที่มุ่งปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปนิติบุคคล ทำให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วมจึงทำให้มองว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับ

มากสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตสุดโต (2554 : 76-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

1.1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติในบางเรื่องที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ เช่น การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมาจากโรงเรียนอื่น การรักษาราชการแทน เป็นต้น ส่วนการอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จึงทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต สุดโต (2555, หน้า 96-97) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าการดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

1.1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้การอบรมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรแกนนำและจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้กับโรงเรียน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาต้องทำเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิช สมคะเนย (2549, หน้า 97) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษด้านการใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเข้ารับการอบรมและมีการประชุมชี้แจงในที่ประชุมผู้บริหารโรงเรียนอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนไปดำเนินการหามาตรการป้องกันอันเป็นเหตุที่จะทำให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย มีการนิเทศ การกำกับติดตามจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ศรีไสว (2553, หน้า 130-135) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ กรณีรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ทำให้มีการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับที่เหมือนกัน ทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 143-147) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยสำคัญพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พบประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

1.2.1 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก จำนวน นักเรียนกับอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เหมาะสมแนวโน้มจำนวนนักเรียนของโรงเรียนลดลงเรื่อยๆ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก และนโยบายการเกลี้ยอัตรากำลังครูของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรจะเป็นทำให้บางโรงเรียนมีครู ขาดเกณฑ์ บางโรงเรียนมีครูเกินเกณฑ์ ซึ่งเป็นมูลเหตุทำให้การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่งมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของรณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งพบว่ามีอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งพบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่ามีอยู่ในระดับ ปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนไม่ได้บรรจุแต่งตั้งหรือส่วนใหญ่แต่งตั้งตามตามสาขาที่โรงเรียนขาดแคลน และบางครั้ง ไม่ได้รับการแต่งตั้งตามวิชาเอกที่ขอไปทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในด้านบุคลากร จึง ทำให้ ปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์มีพจนาน (2557, หน้า 79-81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีปัญหา อยู่ใน ระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.3 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการพบว่าอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาตประกอบการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติทางโรงเรียนได้ดำเนินไป ตามขั้นตอนตามงานที่ดำเนินการในแต่ละช่วงส่วนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนใหญ่มักจะเป็น หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะจัดการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามการจัด กิจกรรมฝึกอบรมสัมมนาครูผู้สอนวิชาต่างๆ ส่วนโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนากิจกรรมการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการประชุมชี้แจง การนิเทศ ให้ครูได้ศึกษาจาก เอกสาร ตำราซึ่งบางโรงเรียนมีน้อยอาจจะไม่เพียงพอ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มี ความชัดเจน บางโรงเรียนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยที่บุคลากร ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ทำให้ปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของรณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74-76) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพบว่าอยู่ในระดับปาน

กลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์มีพจนาน (2557, หน้า 79-81) ได้ศึกษารายละเอียดเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีปัญหา อยู่ใน ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.4 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัยพบว่าอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากทางโรงเรียนมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมกันอยู่อย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่เข้ารับราชการครูทุกคนได้มีการศึกษาวินัยและ แนวทางการรักษาวินัยเพื่อขอเข้ารับราชการจึงทำให้มีความเข้าใจในข้อปฏิบัติดี และทุก คนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติงานของโรงเรียน พร้อมกันนี้ทางโรงเรียนมีการ ป้องกันตรวจสอบการกระทำของบุคลากรที่อาจจะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย การ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ก็ดำเนินการไปตามกฎระเบียบของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ปัญหาของ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัยพบว่าอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภา ชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านวินัยและการรักษาวินัยพบว่าอยู่ในระดับน้อย

1.2.5 ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา ให้โรงเรียน นำเอาหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มาบูรณาการบริหาร โรงเรียน ผลทำให้บุคลากรในโรงเรียนปรับปรุงตนเองตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น การออกจากร าชการ การลาทุกประเภทและการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนก็มี

การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ทำให้ปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการพบว่าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร รัตน์สิงห์ (2556, หน้า 155-160) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าด้านการออกจากราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 การเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเช่นการสรรหาครูมีระบบการสอบคัดเลือกผู้บริหารก็มีระบบการสอบคัดเลือกเช่นกันระเบียบด้านธุรการการลาต่างๆการไปราชการการต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่การรักษาหน้าที่ตลอดจนการออกจากราชการซึ่งทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเช่นกันและผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ต่างให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล โดยมีการร่วมมือกัน วางกรอบแนวทางอัตรากำลังในการบริหารงานร่วมกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการส่งบุคลากรไปเข้าอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการส่งเสริมและรักษาวินัยของบุคลากร มีการเชิดชูเกียรติของบุคลากรที่รักษาวินัย ตรงต่อเวลาในการทำงาน ทำให้ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตสุดโต (2554 : 76-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อยคือการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานธุรการของสถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งวินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สุริยะ (2554, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพพบว่าไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมยโธสง (2557, หน้า 102-103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้ได้ทราบปัญหาของการบริหารงานบุคคลและมีการใช้กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติการบริหารงานให้หน่วยงานทางการศึกษาปฏิบัติเหมือนกัน และภารกิจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนไม่ว่าจะจัดการศึกษาระดับใดเหมือนกัน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจมีการบริหารงานโรงเรียนในรูปแบบนิติบุคคล เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน ซึ่งน่าจะเป็นผลทำให้ผลการเปรียบเทียบโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประเภท

3.1 การเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประเภทโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาในรูปแบบบุคคลเพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายและครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มองภาพรวมในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประเภทโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งที่บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับงานบุคคลในสถานศึกษาต้องเป็นปฏิบัติเหมือนกัน โดยการศึกษากฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำให้ปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประเภทโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน

จังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาแต่ละขนาดมีการบริหารจัดการวางแผนอัตราคำสั่งและกำหนดตำแหน่งโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและครู มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยการเข้าอบรม ศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกรอบวินัย มีการลาและรายงานการลาทุกประเภทมีการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามความผิดที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำ ทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สภาพการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ บุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครูที่จำกัดต้องงาน นอกจากงานสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ โรงเรียนขนาดเล็กมีการเคลื่อนย้ายบ่อยครั้งยิ่งทำให้ ครูมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในระหว่างที่มีการย้าย ทำให้ไม่มีเวลาที่จะได้รับการส่งเสริมในด้านต่างๆ

ตรงข้ามกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณ ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อเปรียบเทียบปัญหาของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน จึงทำให้แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ควรพัฒนาได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยขอเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่มีค่าต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านนี้ควรได้รับการดูแลและพัฒนาจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีผลสูงขึ้น

1.2 ผลการวิจัยมีการเปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งมีความเหมือนและความแตกต่างกันไปบ้าง ในส่วนที่ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นพ้องกัน และในส่วนที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน รวมทั้งพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อที่มีค่าต่ำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการศึกษารายละเอียด และพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีการเข้าใจในหลักการบริหารอันจะส่งผลให้การ

บริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัย ไปวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ไปพัฒนาเพื่อให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดย ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจงาน ของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและประสิทธิผลของหน่วยงาน

1.5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการรายงาน ข้อมูลด้านบุคลากรเป็นปัจจุบัน และมีการจัดทำภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของครูผู้สอน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนั้นหากมีการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลควรมีการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษา จะทำให้ มองเห็น สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23