

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 168 คน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน (ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทน) เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

1.2.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

1.2.3 ครูผู้สอน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาประมวลผลสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สภาพภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
4. ด้านการออกจากราชการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้ง 56 โรงเรียน ที่เป็นโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน หัวหน้างานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 168 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย ไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองบางส่วนและจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามความมุ่งหมายของ

การวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย” ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สมมติฐานข้อที่ 2 “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน” สมมติฐานข้อที่ 3 “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สมมติฐานข้อที่ 4 “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) เมื่อทำการทดสอบแล้ว หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=4.14$)

ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.09$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.84$)

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 1.99$) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.01$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.02$)

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน

4.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ควรนำพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ที่จะ นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และ จัดให้มีการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้บริหาร มีการควบคุมสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การ ศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้าราชการครูของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของประทีป โตสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธิรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชานันท์ รัตนคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคลสำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน 2) ปัญหา การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลเท่ากัน สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครู กรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างครูและวิชาเอก เพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง รับย้าย รับโอนในวิชาเอกที่ขาดแคลน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบและชัดเจน รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องกำกับดูแลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาระเบียบวินัย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัย วัฒนา วงศ์แห้ว(2555, หน้า 113-114) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สถานศึกษาดูแลวิเคราะห์ ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน ควรกำหนด โครงสร้างและจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่แสดงสายงานมาอย่างชัดเจนควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลงานใน การเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากร โดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ กรณีมีการ ร้องเรียนให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็น ข้อควรปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธิรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมี ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน ที่ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง มีการส่งเสริมให้มีการนำแผน อัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบาย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา พุทธิแสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป โตสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านวินัย และการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครู กรรมการ สถานศึกษา เพื่อกำหนดอัตรากำลังครูและวิชาเอก เพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง รับย้าย รับโอน ในวิชาเอกที่ขาดแคลน ผู้บริหารมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล ทั้งในการปฏิบัติงานและการจัดการ ถ้าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่รับผิดชอบงาน บริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินการบริหารงานบุคคลถูกต้องตาม ระเบียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ก็ย่อมส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 51-52) คือ 1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตาม หลักกรรมภิบาล 2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. เพื่อ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุดร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน

บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) การเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามพรรษาของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดศักดิ์ ปาระแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกันไป เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย้าย โอนหรือบรรจุและแต่งตั้งใหม่อย่างเป็นระบบและชัดเจน การดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แตกต่างกันไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป โดสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป โตสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการอบรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของเทิดศักดิ์ ปาระแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร หมอยา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทรมโม (ยันตรบุตร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) การเปรียบเทียบปัญหาจำแนกตามพรรษาของผู้บริหาร

พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน

4.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา พุทธแสน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชา ศรีจันทร์หล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออก

จากราชการ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง ผู้รักษาการในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ การสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร หมอຍา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดศักดิ์ ปาระแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา

จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) การเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามพรรษาของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ควรนำพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทั้ง 2 ด้านนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงจำเป็นต้องนำมาพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม การดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง สอดคล้องกับงานวิจัยของรณกฤต รินทะชัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า แนวทางแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

- 1) ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรแก้ไขหลักเกณฑ์อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ต้องอิงหลักเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบจำนวนตามภารกิจงานในหน้าที่ของสถานศึกษา และจำนวนครูมีจำนวนครบทุกวิชา 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการสอบแข่งขันให้เกิดความยุติธรรม โดยให้องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสอบแข่งขัน และเปิดเผยการดำเนินการในทุกขั้นตอน และโรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งโรงเรียนเป็นนิติบุคคล โรงเรียนควรจะเป็นผู้บริหารบุคลากรเอง เช่น การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง แต่ให้อยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนด 3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ควรแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจ ผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโรงเรียนจัดอบรม หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการอบรม ผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่นๆ ให้เกิดความชัดเจนทุกคน 5) ด้านการออกจากราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เกี่ยวกับ เอง สวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตตร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคคล ควรประกาศรับสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการ 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เต็มตามวุฒิการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ควรพิจารณาจากผลงานของบุคลากร/ครู และพิจารณาโยกย้ายตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า

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

1.1.2 ด้านปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน แต่เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีประเด็นที่มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้บริหารควร สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัย ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย

1.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากผู้เชี่ยวชาญ

1.2.2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.3 ควรศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ใน
ระดับชั้นการศึกษาอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร