

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
Personnel Management of Watpapradoo School under
Chonburi Rayong Secondary Educational Service

สุธาธินี สีใส

Suthathinee Seesai

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6533100193@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการประเมินของครู โดยจะจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 92 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนวัดป่าประดู่, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service; and 2) to compare the personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service, according to teachers' evaluation, classified by educational level and teaching experience. This research was a survey research. The population used in the research provided to 120 teachers in Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service. The sample consisted of 92 teachers using a simple random sampling technique. The research process consisted of 4 steps: 1) studying documents and related research; 2) creating research instrument; 3) collecting data; and 4) analyzing data.

The instruments used for data collection were check-list and 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of research were found that: 1) personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service the overall level is at a high level; and 2) comparison of personnel management of Watpapradoo School under Chonburi Rayong Secondary Educational Service, according to teachers' evaluation, classified by educational level and teaching experience, overall was not different.

Keywords: Personnel Management, Watpapradoo School, Chonburi Rayong Secondary Educational Service

บทนำ

ในการบริหารองค์การใด ๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นองค์การทางธุรกิจเอกชนที่มุ่งหวังผลกำไรเป็นที่ตั้งหรือองค์การรัฐบาลที่ไม่ได้มุ่งหวังซึ่งผลกำไร ล้วนแล้วต้องมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งสิ้น หากพิจารณาการดำเนินกิจการทางธุรกิจเอกชนแล้วก็มักจะเป็นในรูปของการผลิตและแจกจ่ายสินค้าหรือบริการไปยังลูกค้าที่ต้องการ อันได้แก่สมาชิกในสังคมนั้น ๆ และหากทั้งนี้ให้กิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลกำไรดังมุ่งหวังก็ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ทั้งกำลังกายและกำลังสมองใช้อย่างเต็มความสามารถ การบริหารงานบุคคลจึงเข้ามาเกี่ยวข้องในส่วนนี้ด้วยเป็นอย่างมาก ในแง่ของการจัดการเรื่องทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้แก่องค์การ

การบริหารองค์การของรัฐก็เช่นเดียวกันแม้ไม่ได้หวังผลกำไรแต่ย่อมมีเป้าหมายต่าง ๆ เช่น การบริการสาธารณะ เป็นต้น การบริหารงานบุคคลจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพดังกล่าวได้ด้วยการจัดให้ได้มาซึ่งกำลังงานอย่างพอเหมาะทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้ได้ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และทั้งนี้เพื่อได้พัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ นโยบาย รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ เนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา การจัดระบบบริหารงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบ จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ ทั้งนี้เนื่องจากในการจัดการศึกษานั้นครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของครูและบุคลากร นักเรียน หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การจัดทำนโยบายและแผนของโรงเรียน การประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการบริหารจัดการไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้

สำหรับสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานบุคคลต้องจัดให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งกว่างานจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ส่วนสำคัญคือการขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่อุปสรรคและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลก็มีมาก และความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหารในการนำแนวคิดทางการบริหารแบบใหม่มาพัฒนาวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะของการบริหารแบบนี้จึงเป็นการบริหารแบบอาศัยประสบการณ์ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นการทำตามกันมาตลอดขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งชนชั้นตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ ทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่ยอมรับ ไม่ศรัทธาที่จะนำแนวคิด

มาใช้แก้ปัญหาวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานที่มีการปฏิบัติด้วยวิธีเดิม ๆ ผู้บริหารไม่สามารถโน้มน้าวบุคลากรให้กลับมาร่วมมือกันได้ นอกจากนี้การมุ่งประโยชน์ระยะสั้น มุ่งหวังรางวัล ผู้บริหารไม่กระตือรือร้น ไม่เปิดใจกว้าง อีกทั้งผู้บริหารไม่ยอมรับความจริง ก็ถือเป็นอุปสรรคของการพัฒนาเช่นกัน (สุภาพร เพ็ชรดี: 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ รวดเร็วครบครัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และองค์กร ในการบริหารองค์กรหากขาดผู้นำยอมทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ยากลำบาก มีความสับสนวุ่นวาย ขาดการประสานงานและเกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ช้า บางครั้งอาจไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เลย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสม ควรมีความสามารถในการใช้เทคนิคโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปราณี คาคาการณ์ไกล: 2556)

การบริหารงานบุคคลโดยยึดการบริหารการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อดีศึกษภาพ พฤติกรรม ความเป็นพลเมืองที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง โดยสภาพปัจจุบันมีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ สิ่งที่มีความสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้หรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าจะมีเงินหรือปัจจัยอื่นครบถ้วน มีคนเป็นจำนวนมาก ก็เปรียบเหมือนไม่มีอะไรเลย เพราะมีคนแต่ใช้เงินไม่เป็น ต่างคนก็ต่างมุ่งที่จะหาผลประโยชน์จากงบประมาณและอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ มีความแตกแยก ขาดความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ ไม่ร่วมมือกันทำงาน ขาดการมีส่วนร่วม แผนงานหรือโครงการที่วางไว้ก็จะล้มเหลว ซึ่งในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือการบริหารงานบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากราชการ และงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความสามารถ ความสำนึก ชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนบริหาร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปัญหาการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 51-52) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 92 คน โดยได้จากการกำหนดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกแบบชั้นภูมิและเปรียบเทียบอัตราส่วน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling technique)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2553) 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น 2 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form)

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสืองานวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 63-69) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3) ยกร่างแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลคือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีค่า IOC = 1 ทุกข้อ

5) นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.836

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

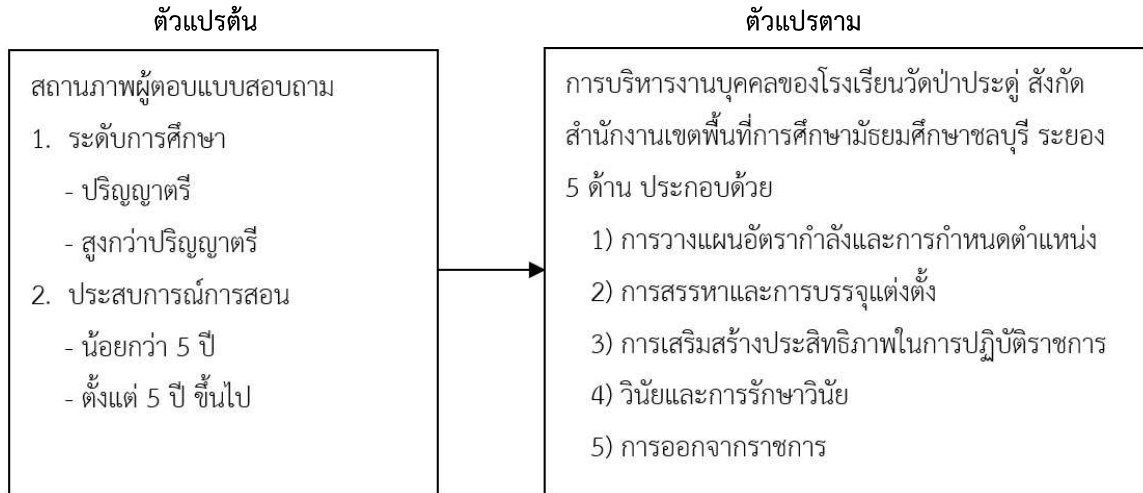
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test Independent ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาในแต่ละด้าน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สามารถสรุปประเด็น ได้ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัย กรณีที่มีเหตุความผิดวินัยร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดเหตุขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร และมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดปฐมนิเทศ นิเทศภายใน และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน

4) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

5) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป พร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านสังกัดทราบ

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้ง 5) ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้รับประสบการณ์มาจากการบริหารในหลายวาระ หลายรูปแบบ ทำให้มีความสามารถในการดูแลกำกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู อีกทั้งโรงเรียนมีระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบได้ เช่น การสแกนใบหน้าเพื่อลงเวลาปฏิบัติงาน การบันทึกขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การบันทึกขออนุญาตออกนอกจังหวัด การบันทึกขออนุญาตออกนอกประเทศ เป็นต้น ซึ่งทำให้ครูมีแนวปฏิบัติที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติตามระเบียบ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ที่ได้สรุปว่า ถ้าครูมีแนวปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นระบบงานย่อมเกิดประสิทธิภาพ โดยจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมตั้งแต่วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการลาออกจากราชการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา นามสพุง (2555: 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ใน 3 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยพิจารณารายด้านต่างกัน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมิน ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นไปจะมี มุมมอง และแนวความคิดที่ต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2556: 4) ที่ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจันบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุก ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ในส่วนของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนก ตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556: 4) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก วุฒิการศึกษาครูอยู่ในระดับปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557: 7) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนที่ผู้บริหารจะได้ เข้ารับตำแหน่งต้องผ่านการอบรมทักษะในการบริหารเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ ให้กับครูทุกช่วงอายุได้ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก หรือเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันอยู่ในเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะมี ความเห็นที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สง่า ศิลป์ศรีพิ้ว (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม ตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และวิเคราะห์ความสำคัญของตำแหน่งเพื่อดำเนินการสรรหาตามลำดับก่อน หลัง หรือตามความจำเป็น

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสรรหาบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายชุมชน และขออัตรากำลังครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีความต้องการบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนตรงตามความรู้ ความสามารถมากที่สุด

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญวิทยากรหรือผู้ให้ความรู้มาจัดอบรม สัมมนาในโรงเรียนหรือจัดให้มีกิจกรรมเสริม เพื่อพัฒนาครูและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการกระทำหรือความประพฤติอันผิดวินัย และควรส่งเสริมจิตสำนึก และพฤติกรรมที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบคุณสมบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เอกสารอ้างอิง

กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2555). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

พระเส็ง ปกสุสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.

วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สง่า ศิลป์ศรีพัฑ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่าย

พานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ.

สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.