การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

A study of personnel management under the Secondary Educational Service Area Office 26

รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง (Rungrutai Maitreegantrong)* รศ.ดร.สมเจตน์ ภูศรี (Dr.Somjet Poosri)**
สุทัศน์ แก้วคำ (Suthat Kaewkham)***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ มีระดับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 การศึกษาข้อเสนอแนะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus group)และสรุปด้วยวิธีพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีการปฏิบัติในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีข้อเสนอแนะจำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่มีความสำคัญมากเพราะจะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการออกจากราชการ ให้มีการอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ

ABSTRACT

The objective of this research was to study and compare the opinion of the personal administration under the Secondary Educational Service Area Office 26**.** The samplers were the personnel with different status for personnel administration in the school. The instruments used for this research were the 40 items questionnaire with reliability of 0.96 and did focus group discussion that concluded in descriptive analysis to find the suggestion personnel administration. The results were as follows. The opinion of the personnel administration of the schools was at good level. The comparison of the opinion in the personnel administration of the included the personnel with different status, the not difference was statistically significant at .01 and the suggestions were as follows. In terms of human resource and manpower management and In terms of human resources recruitment and placement, it is very important to choose the right person for the job in order to maximize the benefits. In terms of performance improvement and in terms of discipline, there is continuous support for training from the Secondary Educational Service Area Office. In terms of retirement, services such as social welfare and knowledge of life after retirement.

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล

Keyword: Personnel administration

*นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
**รองศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
*** อาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา 4 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) สุมัธยา(2552: 26) กล่าวว่างานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้เสร็จ แต่วิธีการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน สมเดช (2547: 91) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไป นับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2545: 6) กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อๆว่า “4 M” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) จะเห็นว่าบุคคลากรหรือบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรหรือบุคคล คือ ผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ หากไม่มีบุคคลากร งานหรือกิจกรรมโครงการก็ไม่อาจจะสำเร็จได้ถ้ามีแต่เพียงเงิน วัสดุอุปกรณ์ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลและผู้ร่วมงาน งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนเนื่องจากต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความต้องการ ความอดทน มีจิตสำนึก มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน และเหล่านี้คือความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีมากมาย ที่ทำให้ผู้บริหารต้องประสบสภาพในการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นมีบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประเภท1)ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2)นักเรียน นักเรียนถือว่าเป็นงานหรือวัตถุดิบที่จะต้องพัฒนาโดยกระบวนการเรียนการสอน ครูเป็นผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 51)การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง มีก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งภารกิจการบริหารงานในสถานศึกษามี 5 ประการ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นโดย ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาในเขตมัธยมต่างๆ ที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปี 1ถึงปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแบ่งออกเป็น3 เขต มารวมกัน โดยมีสถานศึกษาทั้งหมด 35โรงเรียน สภาพการบริหารบุคคลแบ่งออกหลายด้านได้แก่ สถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณในการส่งครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากรมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนสูงขึ้น สภาพเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนโดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีเพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาคือให้ผู้เรียนดี เก่งและมีความสุขและสิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลเป็นสำคัญ

จากสภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่างานบริหารงานบุคลเป็นงานที่สำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคามว่ามีอุปสรรคใดและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร โดยศึกษาการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26

สมมุติฐานการวิจัย

บุคคลที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาแนวทางในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยทำวิจัยแบบผสมซึ่งแบ่งระยะเวลาดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสำรวจสภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus group)

แผนการทดลอง

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. ตัวแปรตาม ได้แก่การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มี 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ 2546:32)

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2.5 ด้านการออกจากราชการ

การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการระยะที่1

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จำนวน 15 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 15 คน และครูที่รับผิดของงานบุคคล จำนวน 15 คนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ลักษณะเป็นแบบมาตรฐานแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวีของลิเคิร์ท (Likert Type) โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา, รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคลโดยรวมทุกด้าน

ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล		หัวหน้าการบริหารงานบุคคล		ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล		รวมทุกด้าน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.51	0.54	4.39	0.60	4.51	0.56	4.50	0.57	4.48	0.57	มาก
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.45	0.54	4.45	0.53	4.35	0.69	4.24	0.87	4.37	0.66	มาก
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.40	0.56	4.49	0.51	4.31	0.66	4.32	0.82	4.38	0.64	มาก
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.38	0.73	4.45	0.58	4.50	0.52	4.47	0.52	4.45	0.59	มาก
ด้านการออกจากราชการ	4.36	0.83	4.38	0.71	4.29	0.67	4.41	0.54	4.36	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.42	0.64	4.43	0.58	4.39	0.62	4.39	0.66	4.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42, S.D. =0.64) โดยแยกเป็นรายด้าน สามลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานอันดับหนึ่งคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.54) รองลงมาคือด้าน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.54) และลำดับที่สามคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.56)เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลที่มีสถานะต่างกันได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.64) ลำดับหนึ่งคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.54) รองลงมา คือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.54) และลำดับสุดท้าย คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.56)

2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.58) ลำดับหนึ่งคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.51) รองลงมา คือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.53) และลำดับสุดท้าย คือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.58)

3. หัวหน้าการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.63) ลำดับหนึ่งคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.56) รองลงมา คือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.52) และลำดับสุดท้าย คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.69)

4. ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.66) ลำดับหนึ่งคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.57) รองลงมา คือด้านวินัยและการรักษาวินัย($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.52) และลำดับสุดท้าย คือด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.54)

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ โดยภาพรวม เป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	Between Groups	9.067	3	3.022	.650	.587
	Within Groups	260.533	56	4.652		
	Total	269.600	59			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	Between Groups	30.600	3	10.200	.986	.406
	Within Groups	579.333	56	10.345		
	Total	609.933	59			
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	Between Groups	21.133	3	7.044	.623	.603
	Within Groups	632.800	56	11.300		
	Total	653.933	59			
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	Between Groups	6.933	3	2.311	.326	.807
	Within Groups	397.467	56	7.098		
	Total	404.400	59			
การออกจากราชการ	Between Groups	6.183	3	2.061	.201	.895
	Within Groups	574.000	56	10.250		
	Total	404.400	59			
รวม	Between Groups	38.593	3	12.861	.108	.955
	Within Groups	6664.4	56	119.007		
	Total	6703.0	59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การดำเนินการระยะที่ 2

การศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus group)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารบุคคลและ ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

วิธีการดำเนินการ

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในการเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลเข้าร่วมสนทนากลุ่ม(Focus group)

3. เชิญบุคคลเข้าสนทนากลุ่ม

4. รวบรวมแนวความคิดจากบุคคลที่ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ทุกคนตลอดจนข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5. สรุปและปิดการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) คือนายบุญสงค์ อรรคฮาตสี ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูลวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) คือ นางสาวรุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง ครูโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล ผู้จัดทำวิจัย

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายบุญสงค์ อรรคฮาตสี ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูลวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

2. นางสดชื่น ดวงคำน้อย รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูลวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

3. นางเอื้อมพร ทัศน์เจริญหัวหน้างานบุคลโรงเรียนโพนงามพิทยานุกูลวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

4. นายอุทิน นิติกานต์การุณ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

5. นางเอมอร จันทนนตรี ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

สรุปและปิดประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีกรอบที่จะมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตมัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 5 ท่าน และจากการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group)ได้สรุปข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26โดยแยกแต่ละด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่มีความสำคัญมากเพราะจะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่นวิชาเอกเฉพาะก็ควรกำหนดครูให้ตรงสาขาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสถานศึกษาเสนอความต้องการวิชาเอกที่ขาด

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการออกจากราชการ มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่มีความสำคัญมากเพราะจะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่นวิชาเอกเฉพาะก็ควรกำหนดครูให้ตรงสาขาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสถานศึกษาเสนอความต้องการวิชาเอกที่ขาด

ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการออกจากราชการ มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผลการทดลอง

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บุคคลที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินธ์ แสงเนตร (2545:64) ที่พบว่าการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและอายุราชการต่างกันมีปัญหาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจึงมีการปฏิบัติอยู่แล้ว ส่วนที่เป็นของสถานศึกษาก็เป็นนโยบายที่จะต้องปฏิบัติทำให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายฝ่ายมาใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้เพราะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือให้คำแนะนำจาก ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นผู้ให้คำแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการวิทยานิพนธ์ประกอบกับข้อคิดเห็นด้านวิชาการ ตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไข เรียบเรียงเนื้อหา จนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ถูกต้องตามรูปแบบ ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัยและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทุกท่าน ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์ทางวิชาการและคุณงามความดีทั้งหลายอันเกิดจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บูรพาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชา หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ, คณะกรรมการ. หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; 2554.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุริริยาสาส์น; 2545.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2542.

พสุ เดชะรินทร์. การให้ความสำคัญกับบุคลากร. กรุงเทพธุรกิจ.วันที่ 30 มีนาคม 2547.

"พระราชบัญญัติการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," ราชกิจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-3.19 สิงหาคม 2542.

ไพศาล วรคำ. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์; 2556.

ภานุวัฒน์ ภักดีวงศ์. "ร่างรัฐธรรมนูญใหม่กับการกระจายอำนาจทางการศึกษา," วารสารวิชาการ. 3(28): 34-37; 2541.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การบริหารบุคลากรภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2545.

อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2547.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว; 2540.

วิเชียร วิทยอุดม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนะธัชการพิมพ์; 2550.

วิทยา ด่านธำรงกูล. การบริหาร. กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น; 2546.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว; 2551.

สินธ์ แสงเนตร. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม; 2545.

สุมัธยา ลีนะชุนางกูร. กรณีศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา: โรงเรียนอัญสัมชัญสมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ; 2552

สุรวาท ทองบุ. การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์; 2550.

สุริยา ไสยลาม. การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. ปริญญานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2547.

Blankes. A model job description for personnel administrator position in North Carolina public school system. North Carolina: the university of North Carolina At Greensboro; 1991.

Christy. D. Planned Change for personnel development: Strategies planning and the CSPD Mid-South Regional Resource *Center*. Lexington: Document Reproduction Series; 1991

David Jaffee. Organization Theory(Tension and Change). 1th ed. McGraw-Hill; 2001.

Hoy waney K. and Cecil G miskei. Educational administration: theory, research and practice. Singapore: McGraw – Hill; 1991.