

**ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**
**NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 25***

กนกวรรณ มาตกุล, วานิช ประเสริฐพร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Kanokwan Matkul, Vanich Prasertphorn
Faculty of Education Northeastern University
E-mail: matkul.kanokwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 122 คน ครูผู้สอน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs index (PNI Modified Index)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ

*ได้รับบทความ: 26 ก.พ. 2564; แก้ไขบทความ: 20 มี.ค. 2564; ตอบรับตีพิมพ์: 30 เม.ย. 2564

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1. ด้านการออกจากราชการ 2. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 5. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น; การบริหารงานบุคคล; สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current situation and the desirable conditions in the development of personnel administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 25 and 2) to study the needs for the development of personnel administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 25 The sample group consisted of 122 school administrators and 361 teachers. The instruments used for collecting data were a 5-level rating scale questionnaire and open-ended question with 5 aspect suggestions. The statistics used data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs index (PNI Modified Index).

The research results were found that:

1. The current situation in the development of personnel administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 25, in overall, was rated at a high level, when considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the development of government teachers and educational personnel, followed by manpower planning and position determination. The aspect with the lowest average was the government service retirement, and the desirable conditions in the development of personnel administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 25, in overall, was rated at a high level, when considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was government teachers and educational personnel development, followed by disciplinary procedure and punishment, the aspect with the lowest average was the government service retirement.

2. Needs for the development of personnel administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 25, arranging according to the most importance were as follows: 1. Government service retirement 2. Government teachers and educational personnel

development 3. Disciplinary procedure and punishment 4. Selection and recruitment 5. Manpower planning and position determination.

Keywords: Needs; Personnel Development; Educational Institutions under Secondary Educational Service Area Office 25

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) มีเป้าหมายมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการจะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 แนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับบุคคลขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ได้กำหนดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการรวมถึงขอบข่ายงานคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การบริหารงานบุคคล คือการหาแนวทางให้คนทำงานในสถานศึกษาได้อย่างดีที่สุดและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความพอใจในการทำงานและร่วมมือกับผู้บริหาร สามารถทำให้การดำเนินงานนโยบายแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น

จากรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของทุกรายวิชา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าร้อยละ 50 และต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2562) และจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประจำปี 2562 ผลการวิเคราะห์ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากสุดไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ 1) การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา 3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ การจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมืออาชีพโดยวิธีการที่หลากหลายทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาหลักอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งต้องมีการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งนี้จะเป็นผลจากปัญหา 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดอัตรากำลัง ที่ยังไม่เหมาะสมและตรงตามสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษามีความต้องการ และ 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยังขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้และการวัดและการประเมินผลในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและขอบข่ายประเด็นปัญหาที่กล่าวไว้ทั้ง 2 ประเด็น

ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทั้งหมด 84 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 176 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,705 คน รวมทั้งสิ้น 3,881 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่มที่ .05 จากประชากร 3,881 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 483 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 122 คน ครูผู้สอน จำนวน 361 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 5) ด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะใน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2. สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดของข้อความในด้านเนื้อหา ภาษาและความถูกต้องเหมาะสม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนความชัดเจนของภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไข โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 30 ข้อ และค่า IOC เท่ากับ 0.66 จำนวน 18 ข้อ และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเป็น 0.875

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.934 ซึ่งตรงกับเกณฑ์ยอมรับควรมีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดส่งไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยแจกแบบสอบถามแบบเจาะจง จำนวน 483 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งทางไปรษณีย์โดยกำหนดวันส่งแบบสอบถามคืนพร้อมติดฉลากของที่อยู่ผู้รับเป็น EMS ทางไปรษณีย์ ได้รับคืนทั้งสิ้น 483 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.23$ S.D. = 1.01) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.46$ S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.85$ S.D. = 0.19) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X} = 4.67$ S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.73$ S.D. = 1.25)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยเรียงลำดับความสำคัญเป็นดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. ด้านการออกจากราชการ | (PNI _{modified} = 0.150) |
| 2. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | (PNI _{modified} = 0.144) |
| 3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ | (PNI _{modified} = 0.140) |
| 4. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง | (PNI _{modified} = 0.124) |
| 5. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | PNI _{modified} = 0.122) |

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จากข้อมูลสภาพปัจจุบันจะพบผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นโดยการเข้าร่วมประชุม อบรมพัฒนาตัวเองให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในด้านการสอนและงานอื่นๆ ที่รับผิดชอบในสถานศึกษา รวมถึงมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูได้มีรางวัลแห่งความภาคภูมิใจ เช่น รางวัลครูดีในดวงใจ หนึ่งแสนครูดี และอีกหลาย ๆ รางวัลที่หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาและมอบให้กับครู นอกจากด้านการพัฒนาครูแล้วยังมีด้านการวางแผนอัตรากำลังที่ในสภาพปัจจุบันมีการ

สำรวจวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในทุกปีการศึกษา เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดสรรบรรจุแต่งตั้งให้มีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับพระเสด็จ ปภสสโร (วงษ์พันธ์เสื่อ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมี พิชิต สุตโต (2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ และการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และอุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหา ทำให้เกิดความชัดเจนในสภาพปัจจุบันที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอย่างดียิ่ง

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษายังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการวางตัวหรือปฏิบัติตนโดยเฉพาะครูและผู้บริหารในสถานศึกษา จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความศรัทธาวิชาชีพครูและยังเป็นการรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาระดับเหนือขึ้นไปอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา พุทธแสน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในรายด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และพระแสง ปภสสโร (วงศ์พันธ์เชื้อ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการจากราชการอยู่ในระดับมาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และโสภณ สวยขุนทด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษามีการให้ออกจากราชการในกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น และมีการให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีโดนกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในสภาพปัจจุบันน้อยเมื่อเทียบกับสภาพที่พึงประสงค์ จึงทำให้สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีความแตกต่างกันมากซึ่งเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันความเข้มข้นในการประเมินครูผู้ช่วยก่อนเข้ารับราชการครูมีการประเมินทุก 6 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวมประเมินทั้งหมด 4 ครั้ง ซึ่งทำให้มีความเข้มข้นน้อยในการประเมินครูผู้ช่วย เมื่อเทียบกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้การประเมินครูผู้ช่วยมีความเข้มข้นต่อเนื่องและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะได้ครูที่มีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งในการเข้ารับราชการครู และการดำเนินทางวินัยที่กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการสอบสวนและแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างโปร่งใส และตัดสินคดีอย่างเป็นธรรม และหรือควรมีการให้ออกจากราชการด้วยความถูกต้องเหมาะสม รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และการปรับปรุงด้านสวัสดิการส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นของด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับ วิฑูรย์ สี่แดง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย โดย รณกฤต รินทะชัย (2557) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการออกจากราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้ความต้องการจำเป็นในด้านการให้ออกจากราชการ มีความสำคัญมากที่สุด และความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมไปถึงการประชุม อบรมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคตสอดคล้องกับพระแสง ปภัสสร (วงศ์พันธ์เสือ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก โดยศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง และอุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ควรมีการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการที่เกษียณราชการ
- 1.2 ควรมีการสอบสวนและแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างโปร่งใส และตัดสินใจอย่างเป็นธรรม หากมีกรณีข้าราชการได้รับร้องเรียนในประเด็นที่ไม่พึงประสงค์
- 1.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา พุทธแสน. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระแสง ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชิต สุโคต. (2555). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รณกฤต วินทะชัย. (2557). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิฑูรย์ สีแดง. (2551). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศตปพร มีสุขดีและคณะ. (2556). *ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (2562). *รายงานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา*. (เอกสารอัดสำเนา).

- _____. (2562). รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row
Publication.