

การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
 The Problems and the Guidelines for the Development of the
 Personnel Administration in the Primary Schools under the
 Secondary Education Service Area Office 29

อริสรา มาตคม¹, เกริกไกร แก้วล้วน², เสริฐ เขียนนอก³
 Arisara Mathkhom¹, Grekgrai Kaewluan², Sert Kiennork³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครูผู้สอน จำนวน 214 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 350 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan และได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่าง โดยทดสอบค่า t ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัญหาโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ โรงเรียนควรมีกองทุนในการพัฒนาครู มีการคัดเลือกบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ควรมีแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ กำหนดแนวทางในการถอดถอนใบประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาให้ครูพ้นจากตำแหน่ง

คำสำคัญ : สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนา, การบริหารงานบุคคล

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Student, Master Degree in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University)

² อาจารย์, ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Advisor)

³ ผศ.ดร., คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Assistant Professor, Dr. Faculty of Science, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Advisor)

Abstract

The research aimed to study and compare the states, problems and guidelines of the personnel administration in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 29. The subjects used in the research were 136 school administrators, and 214 teachers, in total 350 persons. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a confidence value of .97. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings revealed that the states of personnel administration as a whole were at high level, while the problems were at the low level. The comparison overall states and problems found no difference. Important guidelines suggested school should have personnel fund, selecting personnel by experts, having a guideline for promotion consideration, supporting teachers for further education, creating a guideline for personnel dismissing, and the administrator should be the person who in charge for personnel dismissing.

Keywords: States, problems, and guidelines for development, Personnel administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่ต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาเพื่อให้ทันยุคสมัย จึงเกิดกระแสผลักดันให้มีการปฏิรูปที่สำคัญๆ หลายประการ เช่น การปฏิรูประบบราชการ ระบบรัฐวิสาหกิจ และการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น (โสภณ โสมติ, 2543: 6)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้กำหนดกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยกำหนดให้ปรับระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา ที่นำไปสู่การปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่

เนื่องจากเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีหลักการที่ยังไม่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเท่าที่ควร

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้ เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหาร ทั้ง 6 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะทำให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และอํารงรักษาคณดัตถ์นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็ จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่มากขึ้น การสั่งการ การบังคับบัญชาลดขั้นตอนลง ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานบุคคลอย่างไรก็กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษา 6 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาวางแผนและเตรียมวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานในแต่ละด้าน ให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

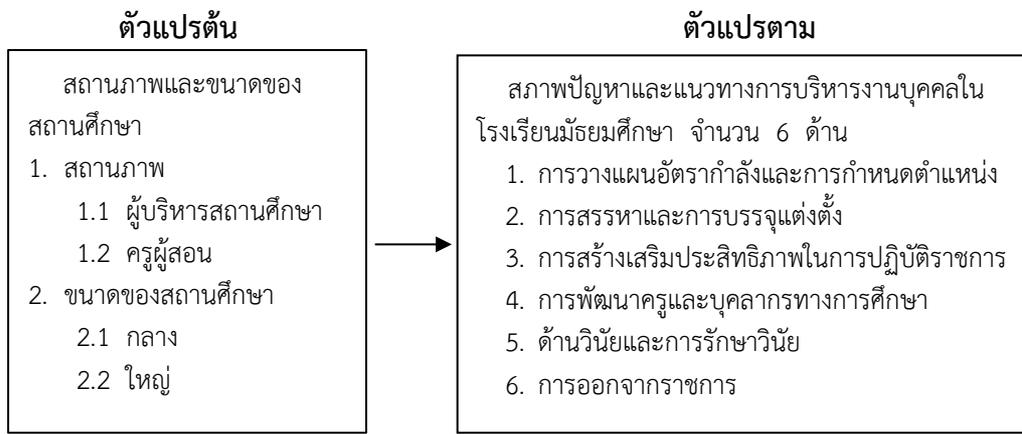
1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,787 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, 2558: 1)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 3,787 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ระดับการปฏิบัติมาก ระดับการปฏิบัติปานกลาง ระดับการปฏิบัติน้อย และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับปัญหามากที่สุด ระดับปัญหามาก ระดับปัญหาปานกลาง ระดับปัญหาน้อย และระดับปัญหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยใช้ค่าที (t – test แบบ Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. ศึกษาหลักการและวิธีสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (Best and Kahn 1993: 246, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2545: 106)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุม กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบ ที่ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ .80-1.00 จำนวน 39 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายด้วยการเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.36-0.97 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 204-207)

9. นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ตามต้องการ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านที่มีปัญหา อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนรายด้านแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่ปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัย

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

5.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

5.1.1 โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีกองทุนในการพัฒนาบุคลากร

5.1.2 ผู้บริหาร ควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

5.2.1 ผู้บริหาร ควรคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญหรือชำนาญการเข้ารับราชการ ทัศนคติความจำเป็น หรือเหตุพิเศษกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้

5.2.2 ควรจะหาแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง กลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้

5.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

5.3.1 ผู้บริหารควรจะหาแนวทางดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น เนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการ

5.3.2 ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4.1 โรงเรียนหรือหน่วยงานควรมีกองทุนในการพัฒนาครู

5.4.2 ผู้บริหารควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5.5.1 ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงาน

5.5.2 ให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้

5.6 ด้านการออกจากราชการ

5.6.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

5.6.2 ผู้บริหารควรจะหาวิธีการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีความรู้ความสามารถทุกระดับ

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความอิสระคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมโภชน์ นิลประภา (2543: 4) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดระยอง เขตการศึกษา 12 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ คันถีร์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสระแก้วและยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของวิจารณ์ ชาวแพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล อาจจะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่ได้วางไว้เคลื่อนไหว รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญให้การบริหารงานในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิห์ ทองเกลี้ยง (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วและสอดคล้องกับงานวิจัยของชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่ามีปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งพบว่าเมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนรายด้านแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั้น อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับระบบการบริหารงาน โดยเน้นด้านการบริหารงานโดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่จะให้ไปเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นไปตามรูปแบบมากนัก จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งพบว่าสภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่ปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แต่ต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการ

ที่จะให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังนี้ ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้แทนฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายชุมชนในเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน สถานศึกษาควรกระตุ้นและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตรวจสอบมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและเป็นผู้หน้าที่กล้าแสดงความคิดเห็น โรงเรียนควรมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและมีทิศทางที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรเสนอขอกำหนดตำแหน่ง กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนควรมีอำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรรหาแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้กลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้ ผู้บริหารควรดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการเข้ารับราชการตามความจำเป็น หรือเหตุกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรรจะหาแนวทางดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น ประเภทการทำผลงานทางวิชาการ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหรือหน่วยงานควรมีกองทุนในการพัฒนาครู ผู้บริหารอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ และควรมีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5. ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงานได้ และควร

ให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้

6. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรหาวิธีการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีความรู้ความสามารถทุกระดับ และผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์และคำชี้แนะที่มีคุณค่าของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ ดร. เกริกไกร แก้วล้วน และดร.เสริฐ เขียนนอก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยให้ความเอาใจใส่ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้สมบูรณ์ทุกขั้นตอนมากที่สุด และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอด

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (2558). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2558. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พริ้นท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ ขาวแพร. (2546). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ นิลประภา. (2543). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สุเมธ คันถีร์. (2545). ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน สังกัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ โสมดี. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.