

ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

กัลยา เทียงแท้
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า (One- way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการปฏิบัติงาน ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทุกด้านพบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สูงกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ทุกด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheff'e Post hot Comparison) พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของข้าราชการ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ความนำ

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 อธิบายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 52 อธิบายว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางการเข้าสู่เสรีอาเซียนซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันอย่างเสรี และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอนการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร รวมถึงการระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานต้องดูแลบุคลากรว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นเรื่องของการดูแล การบริหารการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะต้องเน้นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนา ทำให้ระบบงานมีความก้าวหน้า มีความรวดเร็วโดยตลอดและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์ (ครรชิต บัวจัน, 2555)

การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ และการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจและทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (ชนกฤต ทาบุรี,2553)

ขณะที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรคือการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน การมุ่งให้คนทำงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่ หรือจัดระบบงานมากกว่าคนประมาณร้อยละ 30 และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือการเลื่อนระดับผู้ที่มีศักยภาพสูงไปรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป แม้ว่าโดยหน้าที่หลักยังเหมือนเดิมที่เข้าใจกันว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาร่วมงานเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมร่วมกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานรวมกันเข้าคือ วัฒนธรรมขององค์กรดังกล่าวคือหน้าที่หลักโดยรวม (ชนกฤต ทาบุรี,2553)

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคล หรือมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สำคัญขององค์การ หรือโรงเรียนความสำเร็จจะเกิดขึ้น ได้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการหากบุคคลไม่มีคุณภาพก็จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จได้ยาก การสรรหาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องอาศัยแนวความคิดที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปการบริหารงานบุคคล จึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือโรงเรียน วิจิตร ศรีสะอาด (2537) กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่าง หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดองค์การ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลต่างจากทรัพยากรอื่นคือ บุคคลเป็นผู้จัดหาและกำหนดเป้าหมายของงาน และองค์การในแง่ของการจัดการ เช่น วัสดุ เงิน จะจัดวางไว้ที่ไหนก็อยู่อย่างนั้น ได้คนเป็นสิ่งมีชีวิตวางไว้ที่ใดก็ไม่อยู่นิ่งหรือไม่ทำตามคำสั่งทั้งหมด จึงทำให้เกิดทฤษฎีองค์การหลายทฤษฎีรวมทั้งทำให้เกิดมุมมองต่อมนุษย์ที่แตกต่างกัน และแนวคิดต่างกัน ทำให้เกิดผลได้ทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งในหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสามารถแล้วปัจจัยอื่นก็ตามมาเองซึ่งจากการปฏิรูปดังกล่าวโรงเรียนหรือสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารมีบทบาท และอำนาจหน้าที่มากขึ้น สถานศึกษาจะดำเนินการบริหารงานบุคคลที่ดีซึ่งโครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนแปลงจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนแนวคิดแบบใหม่ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและมีความสุข และปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะสถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ ความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่เข้าใจนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บริหารสังกัดอยู่อย่างดี แล้วนำมาขยายผลไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษา และเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะใช้จิตวิทยา หรือเทคนิคในการบังคับบัญชา ต้องใช้คุณธรรม จริยธรรมมาประกอบใช้ในการบริหารงานบุคคล หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน (พรชัย จิตตะสนธิ, 2551)

จากข้อมูลระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอ จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งมีภารกิจด้านการจัดการศึกษา ตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 มีโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนปทุมวิไล มีบุคลากรจำนวน 135 คน 2. โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี มีบุคลากรจำนวน 99 คน 3. โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง” มีบุคลากรจำนวน 46 คน และ 4. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีบุคลากรจำนวน 88 คน รวมจำนวนข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 368 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชา การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริการกิจการนักเรียน และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และได้ยกระดับการบริหารงานบุคคล ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานที่ต้อง ควบคุม ดูแลรับผิดชอบบุคลากรทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนของบุคลากรครู การให้บริการของลูกจ้างต่อโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง มีขวัญกำลังใจที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องภายใต้ระเบียบแบบแผนของการบริหารในระบบราชการ โดยยึดหลักความเสมอภาคเป็นมาตรฐาน และมีคุณธรรมโดยเน้นการประสานงานเป็นหลัก และการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา บางครั้งมีการกระทบกระทั่งกันอันเนื่องมาจากการบังคับใช้ระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามระเบียบ ถึงแม้จะใช้วิธีประสานงานสร้างความเข้าใจมาโดยตลอดแต่ก็ยังไม่อาจมั่นใจได้ในความรู้สึกที่แท้จริงของบุคลากรจำนวนมากที่มีต่อการปฏิบัติงานบุคคล ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อที่จะได้ข้อมูลและได้สารสนเทศการเปรียบเทียบในด้านความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้นำไปปรับปรุงและพัฒนางานของการบริหารงานบุคคลในการกำหนดทิศทางการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 368 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 188 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ ความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ คอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 123 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สูงกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

3.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สูงกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันไป

4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันไป

4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันไป

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันไป

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheff'e Post hot Comparison) พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามสาขาที่ต้องการของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นกระบวนการที่มุ่งจะพยายามคาดคะเนความต้องการบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อกำหนดว่าองค์การสามารถหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานได้ในระยะเวลาที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย จิตตะสนธิ (2551) ได้ทำการศึกษ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมวกเหล็กวิทยา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมวกเหล็กวิทยาทั้ง 5 ด้านคือ 1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รายงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านได้แก่ 1) การเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) การจัดบุคลากรหรือมอบหมายงานให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถความถนัดและวิชาเอก 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน 4) การส่งเสริมบุคลากรดูแลและมัตระวังการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและวินัย 5) การดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจนอำนวยความสะดวกการออกราชการของบุคลากร ตามลำดับ

ด้านที่ 2 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้มีการกำหนดขอบข่ายในการปฏิบัติงาน ด้านการออกราชการ เป็นขั้นตอนการลาออก การออกเพราะมีเหตุเสียหาย การเกษียณอายุราชการ การทุพพลภาพ การตาย กรณีมลทินหมอมั่ว กรณีได้รับโทษจำคุก แล้วแต่ละกรณีที่เป็นเหตุออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการออกจากราชการ 12 กรณี

ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเกษียณอายุราชการ ดำเนินการตามระเบียบการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ์ ศุภโสภณ (2547) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า สภาพการบริหารงานบุคคลพบว่า ด้านการวางแผน โรงเรียนมีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่งไว้ล่วงหน้าให้เหมาะสมกับอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงความรู้ความสามารถของครู จำนวนครูแผนการจัดชั้นเรียนเป้าหมาย และวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนดำเนินการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามความรู้ความสามารถและความถนัด หรือ เสนอความต้องการไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารดำเนินการด้วยการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอจัดบริเวณสถานศึกษาให้สะอาดเรียบร้อยสวยงาม จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างพร้อมเพียง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยการเข้ารับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการศึกษาดูงานใน เรื่องการจัดการเรียนการสอนด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดูแลและมัตระวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามวินัยของข้าราชการ ด้านการลาออกของข้าราชการโรงเรียนอำนวยความสะดวกตามระเบียบ เมื่อบุคลากรต้องการโอนย้ายหรือลาออกจากราชการ ปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า ปัญหาที่โรงเรียนประสบมากที่สุด คือ โรงเรียนมีบุคลากรไม่ครบวิชาเอก ไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร หรือวิชาเอก ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ครูมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป ส่วนปัญหาการลาออกจากราชการมีปัญหาบุคลากรไม่ได้รับความช่วยเหลือเพียงพอ เมื่อออกจากราชการ

ด้านที่ 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน และคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถเปลี่ยนทักษะ ความรู้ เจตคติหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่งถือเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้บุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับดั่งที่ศิริพงษ์ เสาภายน (2549) ได้กล่าวว่าในทุกองค์กรมีความปรารถนาจะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี และมีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมที่เขาจะต้องทำถึงแม้ว่าในองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะดังกล่าวแล้วก็ตามก็ยังจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เนื่องจากงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานมีระดับความสามารถ และทักษะเพิ่มขึ้น

ด้านที่ 5 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของโรงเรียนโดยโรงเรียนเอง(ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการกำหนดที่มาของผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีให้เข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 8 กรณี

ด้านที่ 6 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรณีกระทำผิดวินัยที่มีระดับโทษสูงเกินอำนาจสั่งลงโทษ โรงเรียนจะรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ดำเนินการต่อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีระบบการขึ้นและควบคุมการประพฤติของคนหมุ่มมาก ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การลงโทษ การให้รางวัล และการให้คำปรึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินงานการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สูงกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สูงกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา บุญจนะ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการบำรุงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ คือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างอิสระ และเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามกฎหมายด้วยความยุติธรรม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันและเมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheff'e Post hot Comparison) พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ์ ศุภโสภณ (2547) ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า สภาพการบริหารงานบุคคลพบว่า ด้านการวางแผน โรงเรียนมีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่งไว้ล่วงหน้าให้เหมาะสมกับอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงความรู้ความสามารถของครู จำนวนครูแผนการจัดชั้นเรียนเป้าหมาย และวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนดำเนินการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามความรู้ความสามารถและความถนัด หรือ เสนอความต้องการไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบตามสาขาวิชาที่ขาดแคลนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารดำเนินการด้วยการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรอยู่เสมอจัดบริเวณสถานศึกษาให้สะอาดเรียบร้อยสวยงาม จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างพร้อมเพียง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยการเข้ารับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการศึกษาดูงานใน เรื่องการจัดการเรียนการสอนด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดูแลและมัตระวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามวินัยของข้าราชการ ด้านการลาออกของข้าราชการโรงเรียนอำนวยความสะดวกตามระเบียบ เมื่อบุคลากรต้องการโอนย้ายหรือลาออกจากราชการ ปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า ปัญหาที่โรงเรียนประสบมากที่สุด คือ โรงเรียนมีบุคลากรไม่ครบวิชาเอก ไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร หรือวิชาเอก ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ครูมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป ส่วนปัญหาการลาออกจากราชการมีปัญหามูลค่าไม่ได้รับความช่วยเหลือเพียงพอ เมื่อออกจากราชการ

เอกสารอ้างอิง

กมล ฉายาวัดนะ. (2549). บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. นนทบุรี:

โรงพิมพ์ บริษัท ชบา พับลิชชิ่ง เวิร์ก จำกัด.

_____. (2546 ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546 ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.

กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์อักษรไทย.

- กมล ฉายาวัดณะ. (2546 ค). ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร. สำนักงาน ก.ค. (อัตรากำลัง)
- _____. (2549 ก). แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2549 ข). รวมตัวอย่างความผิดทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการหารือข้อกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติมา กวยาวงศ์ . (2547). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน. อ่างทอง: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติมา ปรีดีดีล. (2532). การบริหารและนิเทศเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.
- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กุลเชษฐ์ แก้ววี. (2538). ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับนักเรียนชาวเขา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน: การศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดน่านวิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต บัวเงิน. (2555). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด
- ชลิตา ศรมณี และพุลศรี สงวนชีพ. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). คู่มือนักบริหารการจัดการแบบมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอ็มเพรส.
- दनัย เทียนพุด. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ไทยเจริญการพิมพ์.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพุด. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วังอักษร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธนกฤต ทานูรี. (2553). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวัลย์ มหิมา. (2545). การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ ศุภโสภณ. (2547). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ. สุพรรณบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์.
- นิตยา นิลวัฒน์. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เขต 2. สุราษฎร์ธานี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2533). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพา สุกใส. (2546). การบริหารงานบุคคลของสาขาวิชาดนตรีสากลในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรชัย จิตตะสนธิ. (2551). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมหวกเหล็กวิทยา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรรณณี ลิกิจวัฒน์. (2551). วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา จำกัด. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2532). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์.
- โรงเรียนมหวกเหล็กวิทยา. (2550). แผนปฏิบัติการพุทธศักราช 2550. (อัดสำเนา). สระบุรี.
- ฤทัยวรรณ แก้วประดิษฐ์. (2543). การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วัฒนา บุญจนะ. (2548). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ. ปทุมธานี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- รัชพล คชชารุ่งโรจน์. (2548). โรงเรียนทันสมัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.
- สมชาย เทพแสง. (2543). “โรงเรียนคุณภาพ: สานฝันให้เป็นจริง”. วารสารวิชาการ. 4 (11, 2543) : 14-15.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2543). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2549). คู่มือปฏิบัติราชการ. นครสวรรค์: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ริมปิงการพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การวิจัยนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุชาดา นันทะไชย. (2547). จริยธรรมและจรรยาสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทเดอะฮักพรีนติ้ง จำกัด

- สุนันทา เลहनันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี เพชรกาฬ. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถม เขต 3. สุราษฎร์ธานี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Bader, G.E. and A.F. Bloom. (1995). Make Your Training Last: A practical Guide to Successful Training Follow Through. London: Kogam Page Ltd.
- Beach, D.S. (1980). Personnel: The Management of People at Work. New York: The Macmillan Company Co., Inc.
- Blade and Blasé. Documentation Editor. (1996). Educational Administration Abstracts: October (Vol. 32 No.2). Corwin Press.
- Brimblecombe, Ormston, and Shaw, Documentation Editor. (1995) . Educational Administration Abstracts: October (Vol. 32 No.1). Corwin Press.
- Brock and Marilyn, Documentation Editor. (1997). Educational Administration Abstracts: October (Vol. 32 No.4). Corwin Press.
- Harris, B. Monk, K.E. McIntye and D.F. Long. 1992. Personal Administration in Education. Miami. Adivilion of Simon & Schuster, Inc.
- Jucius, M. J. Personnel Management. 6 th ed. Home Wood, Illinois:Richard D. Irwin, Inc.
- Nigro, F.A. and L.G. Nigro. (1977). The New Public Personnel Administration. Illinois: F.E. Peacock Publisher, Inc.
- Totten, D. I. (1983). An Analysis of In service Need as Perceived by Middle Grade level Teachers And Administration. Dissertation Abstracts International. 44 (November 1983):1287-A.