

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบูรณะ (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์)

Personnel management of watratbumrung
(sawairatuphatham) school

วณิดา เหลนปก*
 สงวน อินทร์รักษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบูรณะ (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบูรณะ (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 55 คน รวมทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบูรณะ (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบูรณะ (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) พบว่า 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) ด้านการดำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the personnel management of Watratbumrung (Sawairatuphatham) school. 2) the personnel management guidelines of Watratbumrung (Sawairatuphatham) school. The respondents consisted of a school administrator and 55 teachers with the total 56 respondents. The research instrument was a questionnaire concerning the personnel management based on the Flippo theory. Data was analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation by SPSS (Statistical Package for the Social Science) and content analysis.

The findings of this research was revealed that

1. The personnel management of Watratbumrung (Sawairatuphatham) school, was at a high level with decreasing order from personnel development, integration, personnel recruitment, maintenance, releasing, and compensation.

2. The personnel management guidelines of Watratbumrung (Sawairatuphatham) school were 1) personnel recruitment should have a manpower plan, assess the need for human resources, and the mission of the institution, personnel recruiting and filling to meet the requirements and should have clear policies or regulations for recruitment. 2) Personnel development should encourage teachers and staff to attend training, to increase knowledge for in teaching and learning activities and should enhance the experience in working. 3) Compensation should have good governance to consider salary promotion for teachers and educational personnel. 4) Integration should be urged for teacher and school personnel, and should provide opportunities for all staff to work together. 5) Maintenance should create a good atmosphere in the operation and should be organized activities for commitment in the school. And 6) release should be fair, and consider regulations of the government without bias reason.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานองค์กรหรือที่นิยมเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้

ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะสามารถนำพลังความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ในองค์กรได้เต็มตามศักยภาพ เช่นเดียวกับในสถานศึกษาหากนักเรียนได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ก็จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาอันจะส่งผลให้นักเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบันที่รวดเร็วไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการที่ผู้เรียนจะสามารถ

พัฒนาความสามารถของตนได้นั้น ย่อมต้องได้รับคำชี้แนะแนวทางในที่นี้คือ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาอันเป็นกำลังสำคัญที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บุคลากรซึ่งรวมไปถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เป็นทุนและเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งหน้าที่สำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาคือการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์มาตรฐานของการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดผลคล่องตัว อีสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

คือมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการสร้างคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนกำหนดอัตรากำลัง วิธีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนทั้งในเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยได้อย่างเหมาะสม

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) เป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย รักความเป็นไทย มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษา และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โรงเรียนขยายโอกาส) มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,032 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 56 คน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้ารับการอบรมและพัฒนาทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) ในปี พ.ศ. 2557 มีข้าราชการครูและบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน เข้ารับการอบรมและพัฒนาทั้งสิ้น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 73.77 ในปี พ.ศ. 2558 มีข้าราชการครูและบุคลากรทั้งสิ้น 59 คน เข้ารับการอบรมและพัฒนาทั้งสิ้น 44 คน คิดเป็นร้อยละ 74.58 ในปี พ.ศ. 2559 มีข้าราชการครูและบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน เข้ารับการอบรมและพัฒนาทั้งสิ้น 21 คนคิดเป็นร้อยละ 34.43 และในปี พ.ศ. 2560 มีข้าราชการครูและบุคลากรทั้งสิ้น 57คน เข้ารับการอบรมและพัฒนาทั้งสิ้น 40 คน

คิดเป็นร้อยละ 70.17 แสดงให้เห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อความต้องการในเรื่องของนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงออกมา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในขณะที่ประเทศไทยเข้าสู่ยุค THAILAND 4.0 โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ เช่น การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, สะเต็มศึกษา (STEM Education), Active Learning, PLC (Professional Learning Community), ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ฯลฯ เมื่อเทียบกับจำนวนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ แต่จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอัตราในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาย้อนหลังตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2557 – 2560 ยังไม่เพียงพอส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2559 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศในรายวิชาต่าง ๆ ได้แก่ ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 52.98, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 46.68, ภาษาอังกฤษคิดเป็นร้อยละ 34.59, คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 40.47 และวิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 41.22 และของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้แก่ ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 46.36, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 49.00, ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 31.80, คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 29.31 และวิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 34.99 ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศที่ไม่สูงมากนักจากปัญหาดังกล่าวหากสถานศึกษามีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นไป

ตามระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์)
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์)

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) เป็นพหุวิธี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรภายในโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (สวราชวรานุอุปถัมภ์) รวมทั้งสิ้น 56 คน ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาคือ การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) จำนวน 6 ด้าน คือ

- 1) การสรรหาบุคลากร (Personnel recruitment)
- 2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development)
- 3) การให้ค่าตอบแทน (Compensation)
- 4) การรวม

พลัง (Integration) 5) การบำรุงรักษา (Maintenance) และ 6) การให้พ้นจากงาน (Releasing)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนและครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) 6 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) การสรรหานักบุคลากร (Personnel recruitment) 2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) 3) การให้ค่าตอบแทน (Compensation) 4) การรวมพลัง (Integration) 5) การบำรุงรักษา (Maintenance) และ 6) การให้พ้นจากงาน (Releasing)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) 6 ด้านตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยของพระมหาวิระพนธ์ ผ่องผาลาจากงานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ซึ่งมีความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้คือ X- Coefficient เท่ากับ 0.908

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ขอความร่วมมือช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรในโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปฉายเปิดมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรীরำรุง (ไสวราชวรীরูปถัมภ์)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรীরำรุง (ไสวราชวรীরูปถัมภ์)” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 55 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %) ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 เป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 เป็นผู้ที่มิใช่มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ อายุ

ระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามด้วยอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุ 51 – 60 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และเป็นครูผู้สอนจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ผู้ที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรীরำรุง (ไสวราชวรীরูปถัมภ์)

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรীরำรุง (ไสวราชวรীরูปถัมภ์) ใช้มัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (John W. Best) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ในภาพรวมและรายด้าน

(N = 56)

การบริหารงานบุคคล	μ	σ	ระดับ
1. การสรรหาบุคลากร	4.08	0.55	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	4.14	0.53	มาก
3. การให้ค่าตอบแทน	3.68	0.95	มาก
4. การรวมพลัง	4.09	0.67	มาก
5. การบำรุงรักษา	3.87	0.77	มาก
6. การให้พ้นจากงาน	3.87	0.69	มาก
รวม	3.95	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.53$) ด้านการรวมพลัง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.67$) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.55$) ด้านการบำรุงรักษา ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.77$) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.69$) และด้านการให้ค่าตอบแทน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.95$)

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง(ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประชากรผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น ไว้ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร

1.1 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนด

1.2 ควรคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการ สอดคัดเลือกหรือคัดเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติ

1.3 ควรมีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน

1.4 ควรคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้หลักจัดคนให้เหมาะกับงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน

1.6 มีการทดลองเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมในหมวดวิชาต่าง ๆ ของตน เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร

2.3 ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษานอกสถานที่และเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.4 ผู้บริหารควรมีแผนความก้าวหน้า
ในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน

2.5 ควรส่งเสริมให้มีการจัดการอบรม
ในสถานศึกษา

2.6 ควรเพิ่มกิจกรรมที่ช่วยพัฒนา
ศักยภาพของครูและบุคลากรให้ครบทุกด้าน

2.7 ควรมีการปฐมนิเทศครูใหม่ รวมถึง
การจัดระบบครูพี่เลี้ยง

2.8 ควรมีการจัดอบรมครูและบุคลากร
ในแต่ละสายงานและหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นการเสริม
ทักษะ ความชำนาญให้แก่ครูและบุคลากรนำไปสู่งาน
ที่มีคุณภาพ

2.9 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา
ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้กลับมาต่อยอดใน
โรงเรียน

2.10 จัดการนิเทศการเรียนการสอนและ
ร่วมติดตามประเมินผล

3. การให้ค่าตอบแทน

3.1 ควรมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม
เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร

3.2 ควรพิจารณาจากภาระงานและ
ผลของการปฏิบัติงาน

3.3 ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรม
ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

3.4 ควรมีการให้ค่าตอบแทน หากครู
และบุคลากรมีผลงานที่โดดเด่น

3.5 มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับ
วุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานของครูและบุคลากร

3.6 มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม
เสมอภาคกันทุกคน

4. การรวมพลัง

4.1 ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้าง
สัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรให้มีความรัก

ความสามัคคีกันในทุกคณะ

4.2 ควรมีการสร้างบรรยากาศ
ในโรงเรียนให้น่าอยู่ เช่น การทำกิจกรรมที่เป็น
ประโยชน์ต่อโรงเรียน

4.3 ควรระดมความรู้ ความสามารถ
ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการวางวัตถุประสงค์
การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์และการตัดสินใจ
ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุตาม
วัตถุประสงค์ที่วางไว้

4.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการ
แบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ทำให้
การทำงานออกมาในรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มี
ประสิทธิภาพ

4.5 ควรเปิดโอกาสหรือจัดกิจกรรมให้
ครูและบุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกัน เน้นการประสาน
งาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมมือร่วมใจ
ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ด้วยดี

4.6 ควรเพิ่มกิจกรรมหรือเปิดโอกาสให้
ทุกคนได้มีโอกาสทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.7 ส่งเสริมให้ ครูและบุคลากร
ในโรงเรียนร่วมมือ ร่วมพลังในการพัฒนานักเรียน
และโรงเรียนให้มีชื่อเสียง

5. การธำรงรักษา

5.1 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้
กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์
มีการเสริมแรงทางบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
ให้แก่ครูและบุคลากร

5.2 ควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลุกฝัง
ให้คนในโรงเรียนรักในสถาบันและคงความเป็น
เอกลักษณ์ รักษาวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้

5.3 ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้าง
สัมพันธภาพให้กับครูและบุคลากร

5.4 ควรมีการศึกษาสำรวจและพัฒนา
ครูที่มีผลงานดี ประพฤติดี เป็นที่รักใคร่ ยกย่อง
ของเพื่อนครู ให้ได้รับรางวัล เพื่อพัฒนาตนเองและ
วิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

5.5 สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง อยู่แบบพี่น้อง

5.6 มีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ แก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

6. การให้พ้นจากงาน

6.1 การให้พ้นจากงานควร พิจารณาจากปัญหาการขาดงาน ปัญหาพฤติกรรม โดยมีลำดับขั้นตอน

6.2 ควรพิจารณาจากความผิดที่ ผู้นั้นกระทำ หากมีเหตุร้ายแรงสมควรให้พ้นจากงาน ก็ควรมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แล้ว จึงตัดสินผล

6.3 การดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

6.4 ควรมีความยุติธรรม รอบคอบ กับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงาน

6.5 การให้พ้นจากงานควร พิจารณาความผิดว่าร้ายแรงหรือไม่ ผู้บริหารจึงควร พิจารณาว่าครูหรือบุคลากรออกจากงานด้วยความไม่ พอใจในลักษณะใด และควรวิเคราะห์ทำความเข้าใจ ถึงผลกระทบของการออกจากงานที่มีต่อโรงเรียน

6.6 การเกษียณอายุราชการ ของครู มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์และเชิดชูความดีที่ทำมา เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ครูและนักเรียน

6.7 พิจารณาจากปัญหาการ ขาดงาน พฤติกรรมขณะปฏิบัติงานเบื้องต้น มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา และบันทึกเป็น ลายลักษณ์อักษร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

วัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา บุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงานและด้าน การให้ค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ได้แก่

2.1 การสรรหาบุคลากร ผู้บริหาร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความ ต้องการกำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนโยบายและระเบียบ ที่ชัดเจนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามา ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

2.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษานอกสถานที่หรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหาร ควรมีแผนความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพในแต่ละสายงาน และควรมีการจัดการนิเทศการเรียนการสอน

2.3 การให้ค่าตอบแทน ผู้บริหาร ควรมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร โดยการพิจารณา จากภาระงานและผลของการปฏิบัติงานบนหลักความ ยุติธรรม และควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับ ครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม

2.4 การรวมพลัง ผู้บริหารควร มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครู และบุคลากรให้มีความรัก ความสามัคคีกันในหมู่คณะ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วม กัน เน้นการประสานงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

และระดมความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนในการวางวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.5 การธำรงรักษา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เชื่อมสัมพันธ์ภาพหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังให้คนในโรงเรียนรักในสถาบันและคงความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรมีการเสริมแรงทางบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น การให้รางวัล เชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี

2.6 การให้พ้นจากงาน ผู้บริหารควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงของปัญหา โดยมีลำดับขั้นตอนอย่างยุติธรรม ตามระเบียบของทางราชการ โดยตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินผล นอกจากนี้การเกื้อหนุนอายุราชการของครู ควรมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์และเชิดชูความดีที่ทำมา เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ครูและนักเรียน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าสถิติเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงานและด้านการให้ค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎ ระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับพยอมวงศ์สารศรีได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า ช่วยให้อำนาจองค์กรให้เจริญเติบโต ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักในองค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและพึงพอใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนวัดราชวรานุบำรุง (ไสวราชวรานุอุปถัมภ์) ยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนเป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกัน ทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน และสอดคล้องกับคริส อากีริส (Chris Argyris อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรประกอบไปด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายและการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสด็จ) เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน อันได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของพัทธวิภา ทันอินทราจ เรื่องการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนอง บ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการ วิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วินัยและ การดำเนินการทางวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มี การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่อการบริหารงานบุคคล

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนวัดราชบุรีบำรุง (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) พบว่า 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรา กำลัง ประเมินความต้องการกำลังคน โดยมีระเบียบที่ ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน บนพื้นฐาน ของความยุติธรรม 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาออก สถานทีหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความ รู้ศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้าน การให้ค่าตอบแทน ควรพิจารณาจากภาระงานและผล ของการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความยุติธรรมและเสมอภาค เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ควรมีการ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงตามความต้องการ ให้แก่ครูและบุคลากร 4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการ จัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากร ให้มีความสามัคคีกันในทุกหมู่คณะ เน้นการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมระดมความรู้ความสามารถร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการรักและศรัทธาในโรงเรียนของตน

นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมาย 5) ด้านการ อารงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพ สร้างความคุ้นเคยเป็น กันเอง อยู่แบบพี่น้อง มีการมอบรางวัลให้แก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีการพิจารณา จากปัญหาอย่างมีขั้นตอนโดยยึดถือตามระเบียบของทาง ราชการ บนหลักความยุติธรรมและปราศจาก ความรู้สึกส่วนตัว ในกรณีการเกษียณอายุราชการ ของครู ควรมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์และเชิดชูความดี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรี บำรุง (ไสวราชบุรีอุปถัมภ์) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรีบำรุง (ไสวราชบุรี อุปถัมภ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ค่า ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญและดำเนินการในด้านนี้อย่างรอบคอบ โดยมีการกำหนดการตอบแทนที่เป็นรางวัลให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน นอกจากนี้สวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดให้กับ บุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสามารถปฏิบัติ งานได้อย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทุกฝ่าย ในด้านการให้ พ้นจากงาน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ และควร สนับสนุนให้ครูที่เกษียณอายุราชการเข้าร่วมโครงการ ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ในด้านการอารงรักษา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร

มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วย ในด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ โดยต้องมีนโยบายหรือแผนงานในการสรรหาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน ในด้านการรวมพลัง ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน และดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน และในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน โดยการจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมให้บุคลากรเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชสุวรรณราษฎร์บารุง (ไสวราชราษฎร์อุปถัมภ์) ในแต่ละด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 ด้านการธำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน

2.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในดำเนินการทางวินัยควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วี พริ้นท์ (1991).
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา.
- พรพรรณ อินทประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระจักรี บางประเสริฐ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาวีระพงษ์ ผ่องผาโล. (2556). **การปฏิบัติตามทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระแสง ปกสุริ (วงษ์พันธุ์เสือ). (2555). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธวิภา ทนอินทราจ. (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองบ่อ กำนเหลียงคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม.
- พายัพ ขาวเหลือง. (2555). **บริหารงานบุคคลอย่างเหนือชั้นด้วย Excel**. นนทบุรี : ไอดีซีพีเมียร์.
- ภาณี อนันต์นาค. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มิตรี.
- รัตนวิสาณ งามสม. (2560). **หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล**. สัมภาษณ์, 10 กันยายน.
- วรรณกร แสงมณี. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2544). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- อรรณ เอียนชาศรี. (2560). **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทองค้ำ**. สัมภาษณ์, 12 กันยายน.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Cronbach, Lee J. (1987). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper & Row Publisher.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Principle of Personnel Management*. New York : McGraw Hill.