



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.9, No.3, 2014, pp. 339-350

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

THE STATE AND PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SCHOOLS IN
SAMUTSONGKHRAM PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 10

นายสุทธิพงษ์ มหาวิริโย *

Sutthipong Mahawiriyo

ดร. วลัยพร ศิริภิรมย์ **

Walaiporn Siripirom. Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ การวางแผนทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล โรงเรียนมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ผู้สมัครมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกได้ตามแผนที่วางไว้ 3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไม่ได้นำความรู้มาปฏิบัติงาน 4) ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล โรงเรียนนำระบบทะเบียนประวัติบุคลากรมาใช้ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ บุคลากรขาดความเข้าใจในระบบ 5) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ขาดการสำรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ผู้ถูกประเมินไม่เข้าใจเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน 7) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคือ ตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: tumna0000@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: walaiporn52@yahoo.com

ISSN 1905-4491

Abstract

This research aims to study the state and problems of human resource management of schools in Samutsongkhram province under the Secondary Educational Service Area Office 10. The informants include administrators and teachers totaling 236 people. The tool used in this educational research is a checklist questionnaire. The data were analyzed using frequency tables and percentages.

The results of study were as follows: 1) The process of human resource planning is at a high level. The problem is the lack of continuity in human resource planning. 2) The recruitment and selection process is at a high level. The problem is the small number of candidates and the inability to process recruitment and selection as planned. 3) Schools track performance training and development of supervisors at a high level. The problem is the trained personnel do not have the knowledge to work. 4) For the human resource information system, schools implement the registration system to use at a high level. The problem is the lack of personnel that understand the system. 5) School committees manage compensation and welfare for vice administrators and administrators at a high level. The problem is the lack of surveying the welfare needs of the personnel. 6) For performance appraisals, schools have adopted the evaluation results used for basic data and for training and development at a high level. The problem is the assessment does not take into consideration the evaluation criteria to be used in the evaluation. 7) For health and safety, schools offer health activities at a high level, such as annual medical examinations. The problem is the lack of continuity in the activities promoting safety.

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล , สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล , ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

KEYWORDS : Human resource management , The state of human resource management , Problem of human resource management

บทนำ

ปัจจุบันมีปัญหาการขาดแคลนครูเกิดขึ้นทั่วทั้งประเทศ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนครูนี้เกิดขึ้นในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนมากทำให้เกิดอัตราส่วนที่ไม่เหมาะสมระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อการจัดสรรอัตราากำลังและกระทบต่อภาระงานของครูซึ่งนอกเหนือจากงานสอนแล้วยังมีภาระหน้าที่รับผิดชอบอื่นในโรงเรียน เพราะทางโรงเรียนต้องเสียอัตรากำลังครูที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญการไปจำนวนมาก ต้องมาเริ่มต้นพัฒนาบุคลากรใหม่ในปีนี้ ปัญหาการขาดแคลนครูรวมถึงอัตราครูที่เกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีจำนวนมากเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูหลายคนตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนที่ไม่ขาดหมุนเวียนไปช่วยสอนในโรงเรียนที่ขาดครู ทั้งนี้การกำหนดอัตรากำลังครูให้กับโรงเรียนต่างๆ นั้นอยากให้กำหนดจากจำนวนชั้นเรียนไม่ควรคิดคำนวณจากจำนวนนักเรียน เพราะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาขาดแคลนครู โครงการนี้เหมือนดาบสองคม ด้านหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ แต่อีกด้านหนึ่งที่เป็นผลดี คืออาจมีครูที่ย่อนความสามารถในการสอนหรือมีปัญหาสุขภาพไม่สู้ดีสมัครเข้าร่วมโครงการ ซึ่งจะทำให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโอกาสได้คัดกรองบุคลากรครูที่มีความรู้ ความสามารถทางการสอนเข้ามาทดแทนจากเหตุผลข้างต้นทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 10 ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนจำนวนมากแต่จำนวนครูไม่เพียงพอทำให้ขาดอัตรากำลังในหลายกลุ่มสาระการ

เรียนรู้ ครูรับภาระงานทั้งงานสอนและภาระงานอื่นๆ มากเกินไปส่งผลกระทบต่อทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้วยเหตุผลตามสภาพและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นและจากการศึกษาข้อมูล พบว่าการขยายของข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จากสถิติย้อนหลัง 5 ปีโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีจำนวนครูเขียนย้ายมากที่สุด 3 อันดับคือ โรงเรียนศรืฐาสมุทร โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัยและโรงเรียนถาวรานุกูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสงครามทั้งหมด 9 โรงเรียนผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10” เนื่องจากประเด็นดังกล่าว เป็นเรื่องที่น่าสนใจเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวนทั้งสิ้น 9 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวน 45 คน 2) ครูผู้สอนโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Pynes (2009) ประกอบด้วย 7 งาน คือ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล 5) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ความปลอดภัยและสุขภาพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open - ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่และหาร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.ด้านเพศ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.90) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 38.10) ส่วนครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 87.50) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 12.50)

2.ด้านอายุ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ อายุ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 64.29) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 35.71) ส่วนครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33.33) รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 25.24) และอายุ 40 – 49 ปี (ร้อยละ 22.86) ตามลำดับ ทั้งนี้ร้อยละที่น้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 18.57)

3.ด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 19.05) ส่วนครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครูผู้สอน (ร้อยละ 63.10) รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ (ร้อยละ 36.90)

4.ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน 5-9 ปี (ร้อยละ 47.62) รองลงมาคือ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีและ 10-14 ปี (ร้อยละ 26.19) ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ ระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33.93) และระยะเวลา 5-9 ปี (ร้อยละ 11.31) ตามลำดับ ทั้งนี้ร้อยละที่น้อยที่สุดคือ ระยะเวลา 15-19 ปี (ร้อยละ 1.79)

5.วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 97.62) รองลงมาคือ วุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 2.38) ส่วนครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 73.81) รองลงมาคือ วุฒิปริญญาโท (ร้อยละ 26.19)

ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม

1.ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล พบว่า โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 100) มีคณะกรรมการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 91.43) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อทดแทนอัตราากำลังที่เกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 97.54) ซึ่งมีกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล คือ วิเคราะห์แผนอัตรากำลังในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 84.29) ซึ่งโรงเรียนใช้นโยบายโรงเรียน เพื่อพิจารณาวางแผนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 90.48) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้า คือ จัดทำล่วงหน้า 1 ปีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 68.10) มีการประเมินแผนอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 98.57) โดยมีการประเมินแผนอัตรากำลังทุก 1 ปีอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.89)

โรงเรียนพบปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลในระดับน้อยที่สุด คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง (ร้อยละ 38.10) และบุคลากรผู้รับผิดชอบขาดความรู้ (ร้อยละ 19.19) ตามลำดับ

2.ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล พบว่า โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 99.05) โดยมีคณะกรรมการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 98.08) โดยมีการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ตำแหน่ง ครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 99.52) มีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก

(ร้อยละ 85.24) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา คือ พิจารณาจากความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 95.24)

โรงเรียนพบปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้สมัครมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกได้ตามแผนที่วางไว้ (ร้อยละ 45.71) ปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ เกิดความขัดแย้งในองค์กร (ร้อยละ 1.90)

3.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ของบุคลากร คือ มีการฝึกอบรมและพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 85.71) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 93.33) โรงเรียนมีการกำหนดช่วงเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในช่วงเวลาช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 71.27) โดยมีการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 92.12)

โรงเรียนพบปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับน้อย คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไม่ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการฝึกอบรมและพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง (ร้อยละ 44.29) โรงเรียนพบปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 12.38)

4.ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินงานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 100) โดยโรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินงานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 77.62) โรงเรียนนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในเรื่องระบบทะเบียนประวัติของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 80.00) ซึ่งสามารถบันทึกข้อมูลในระดับมาก คือ ชื่อ-สกุล (ร้อยละ 100) โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลโดยใช้โปรแกรม OBEC อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 69.52) และโรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 96.19)

โรงเรียนพบปัญหาด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระดับน้อย คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 48.57) โรงเรียนพบปัญหาด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระดับน้อยที่สุด คือ ความล่าช้าในการดูแลระบบจากองค์กรภายนอก (ร้อยละ 10.95)

5.ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 83.31) โดยโรงเรียนมีคณะกรรมการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 87.50) โรงเรียนมีการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากร โดยการแจ้งให้บุคลากรทราบรายละเอียดในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 66.19) และโรงเรียนดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 79.52)

โรงเรียนพบปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร (ร้อยละ 34.76) และขาดความยุติธรรมในระบบการจ่ายค่าตอบแทน (ร้อยละ 1.43)

6.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 98.57) คือ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ (ร้อยละ 86.96) มีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 96.19) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

งานของโรงเรียน (ร้อยละ 96.04) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 81.90) และโรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 91.90)

โรงเรียนพบปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน (ร้อยละ 34.76) และผู้รับการประเมินไม่ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ร้อยละ 3.81)

7.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 81.43) โดยมีคณะกรรมการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 87.72) โรงเรียนมีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน โดยวิธีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.57) โรงเรียนมีแนวทางป้องกันอันตราย ด้วยการตรวจความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ร้อยละ 69.52) โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต คือ ตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 80.48) โรงเรียนมีการช่วยเหลือบุคลากร คือ ขอคำปรึกษาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรงอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 81.43)

โรงเรียนพบปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับน้อย คือ ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (ร้อยละ 48.57) โรงเรียนพบปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดผู้ดูแลรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (ร้อยละ 18.10)

อภิปรายผล

1.ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการการวางแผนทรัพยากรบุคคลในระดับมาก โดยมีรองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องโดยตรงในการแต่งตั้งคณะกรรมการการวางแผนทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ จงจิต (2552) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลทรัพยากรบุคคลนี้ เป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถประกอบกับประสบการณ์และวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำ ผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน แต่ควรเน้นเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร (Put the right man on the right job) ซึ่งอาศัยกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติมาก โดยวิเคราะห์แผนอัตรากำลังในปัจจุบันและพิจารณานโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Smith (2009) กล่าวไว้ว่า พิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร ซึ่งถือเป็นขั้นแรกที่จะวางแผนทรัพยากรบุคคลควรพิจารณา ส่วนการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าของโรงเรียน มีการจัดทำแผนล่วงหน้า 1 ปี การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งและมีความสำคัญมากกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและควรจะมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างน้อยที่สุด 1 ปี เพื่อให้เข้าใจสภาพการณ์และวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรได้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนในช่วงเวลานั้นๆ ด้านการประเมินตรวจสอบแผนอัตรากำลังของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีการประเมินแผนอัตรากำลังทุก 1 ปีมีการปฏิบัติมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินแผนอัตรากำลังทุกๆ 1 ปีนั้น จะทำให้ผลการประเมินมีความเป็นปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปรับปรุงสภาพหรือปัญหาปัจจุบันที่ได้ทันต่อความจำเป็น

ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ ผู้วิจัยเห็นว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนเริ่มแรกที่สำคัญมากกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน หากการวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลและไม่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผนทรัพยากรบุคคล อาจไม่สามารถนำเอาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2.ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล โดยมีรองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล โรงเรียนพิจารณาจากความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษา/สาขาวิชา ประสบการณ์การทำงานและใบประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษาสาขาวิชาที่ตรงตามสายงานและที่สำคัญต่ออาชีพครูคือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้ผู้พิจารณาสรรหาคัดเลือกต้องให้ความสำคัญและมีการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้าสมัครให้ตรงตามเกณฑ์เหล่านี้ เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงานที่จะตามมาในอนาคต สอดคล้องกับ ญัญพันธ์ เจริญนนท์ (2548) คือ การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณาและการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ Pynes (2009) การคัดเลือกจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ กับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้

ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้สมัครมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกได้ตามแผน การที่มีผู้สมัครจำนวนน้อยส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ สอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร (2549: 16) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือองค์กร ให้บุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจกรรม การดำเนินงานและชื่อเสียงขององค์กร ให้แพร่หลายต่อสาธารณชนโดยทั่วไปด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไปที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมี สอดคล้องกับ อำนวย แสงสว่าง (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการอบรมและการประเมินเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากทุกองค์กรในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยโรงเรียนมีการกำหนดช่วงเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับค่อนข้างมาก ในช่วงเวลาช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 ผู้วิจัยเห็นว่า ในช่วงเวลาปิดภาคเรียนที่ 1 เป็นช่วงที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากจะได้นำความรู้ ความสามารถในการฝึกอบรมและพัฒนาไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานของตนเองในภาคเรียนที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนการส่งเสริมความสามารถบุคลากรใหม่อยู่ในระดับมาก โดยการมอบหมายให้หัวหน้างานให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงในการสอน ให้คำแนะนำในการทำงาน เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย สอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) กล่าวว่า บุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงานโดยได้รับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มักได้รับความรู้มาในระดับพื้นฐานในแนวกว้าง ยังไม่ลึกพอที่จะทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งในรูปของการปฐมนิเทศและด้านการปฏิบัติงาน ข้อแตกต่างด้านการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรใหม่สามารถพัฒนา เมื่อมีการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานใหม่ที่พบระหว่างกลุ่มคือ เรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความเป็นกันเอง ส่วนการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนา มีความจำเป็นและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เพราะการประเมินจะทำให้เห็นถึงข้อบกพร่องและสามารถพัฒนาแก้ไขต่อไปได้

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไม่ได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการฝึกอบรมและพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมและพัฒนานั้น เป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและตัวองค์กร สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2548) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้มีผลการทำงานดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน และนอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนา และการฝึกอบรมพัฒนาอาจจะมีรูปแบบที่น่าเบื่อจนเกินไป ส่งผลให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพียงเพราะภาระหน้าที่ แต่ไม่ได้เกิดความรู้ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์จากการฝึกอบรมมา ไม่สามารถใช้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองเท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรจะมีการบริหารจัดการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ ใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆ และมีการประเมินผลการอบรมเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาในครั้งต่อไป สอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) กล่าวว่า ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารจัดการ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ถ้ามีการฝึกอบรมเพื่อนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร

4.ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินงานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีคณะกรรมการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระดับมาก ในเรื่องระบบทะเบียนประวัติของบุคลากร ซึ่งสามารถบันทึกข้อมูลในระดับมาก คือ ชื่อ-สกุล ที่อยู่ ประวัติการศึกษา วันเดือนปีเกิดและระดับวิทยฐานะ โดยโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยใช้โปรแกรม OBEC การจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล อย่างครบถ้วน จะสามารถช่วยทำให้เกิดความถูกต้องและลดความวิตกกังวลของกระบวนการตัดสินใจ เพราะระบบที่มีประสิทธิภาพจะสามารถแสดงรายงานสำคัญๆ และสามารถพยากรณ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ สอดคล้องกับอำนาจ ศรีพูนสุข (2552) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรพิจารณาก่อนตัดสินใจเลือกระบบ HRIS คือต้องแน่ใจว่าระบบดังกล่าว สามารถรองรับการทำงานที่องค์กรต้องการได้ เป็นการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและกับบุคลากรขององค์กร เพราะเราถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ที่จะนำพา

องค์กรให้ก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม ถึงแม้องค์กรจะมีระบบที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าบุคลากรภายในองค์กรไม่มีคุณภาพ และการขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารแล้ว ระบบที่ดี ก็ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ การที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้ HRIS ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น ลดกำลังคน และขั้นตอนในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาเหลือพอที่จะวิเคราะห์ ทบทวนงาน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสะดวกทางด้านการสื่อสาร การติดตามงาน การลดพื้นที่จัดเก็บแฟ้มข้อมูล และยังช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้นอีกด้วย

ปัญหาในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนพบปัญหาด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระดับน้อย คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยเห็นว่า สอดคล้องกับณัฐปรีญา นาดี (2549) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ HRIS เพื่อที่จะนำระบบดังกล่าวมาใช้เพื่อช่วยลดเวลาและข้อผิดพลาดในการทำงาน โดยเฉพาะความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error)

5.ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยการแจ้งให้บุคลากรทราบรายละเอียดการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการด้วยวิธีการทำหนังสือเวียน และโรงเรียนดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาล โดยทั่วไปโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแจ้งให้บุคลากรทราบรายละเอียดในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในที่ประชุมและทำหนังสือบันทึกข้อความแจ้งแก่บุคลากรทุกคนได้รับทราบ ควรจะมีการแจ้งข่าวสารต่างๆผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การแจ้งผ่าน website ของโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ จงจิต (2552) คือ โรงเรียนดำเนินการจัดสวัสดิการโดยมีการแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน จะทำให้บุคลากรเข้าใจระบบแนวทางการปฏิบัติ ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ข้อสังเกตด้านการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการขอรับสวัสดิการ และโรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยผู้บริหารกล่าวชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นแนวทางการสร้างขวัญในการกำลังใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างหนึ่ง

ปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนพบปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร โรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่แสดงถึงความห่วงใยของผู้บริหารที่มอบให้กับบุคลากรในองค์กรด้วยความเต็มใจ

6.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีคณะกรรมการ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน เกณฑ์การประเมินและการแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินได้รับทราบเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา (2545) คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม

ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนพบปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้รับการประเมินไม่ เข้าใจเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน เนื่องจากในการประเมินแต่ละครั้งจะต้องปรากฏผลไม่ทางบวกก็ทางลบ ถ้า เป็นในทางบวก ก็คือ ดี มีคุณภาพ มีความเหมาะสม ถ้าเป็นไปในทางลบก็ตรงกันข้าม คือ ไม่ดี ไม่มีคุณภาพ ยังไม่เหมาะสม แสดงว่าผู้รับการประเมินยังไม่เข้าใจเกณฑ์ที่จะประเมินจึงเตรียมการประเมินได้ไม่ตรงกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ฐานิตา แจ่มชัด (2553) ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนขึ้นและมีการทำ ความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน หากไม่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ประเด็นใด ให้มีการตกลงร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางและบรรทัดฐานเดียวกัน แต่แนวทางนี้คงไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ทั้งหมด เพราะการประเมินส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกของตัวบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น ต้องตั้งหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงานโดยให้ครอบคลุมถึงทุกปัญหาที่เกิดขึ้น

7.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีคณะกรรมการความปลอดภัยและ สุขภาพอยู่ในระดับมาก คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก โดยวิธีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของโรงเรียน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ จงจิต (2552) คือ การดูแลเรื่องความปลอดภัย โรงเรียนจัดให้มีการตรวจ จสอบและซ่อมแซมอาคาร ตลอดจนการจัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและ คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือ การตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรทุกคน การดูแลดำเนินการเรื่องความ ปลอดภัยที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ทั้งยังให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในโรงเรียนร่วมกัน การที่สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยย่อมส่งผลต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน ซึ่งทางผู้บริหาร ควรเห็นความสำคัญกับส่วนนี้

ปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ โรงเรียนพบปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับน้อย คือ ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมใน เรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยทั่วไปแล้วดูแลความปลอดภัยนิยมใช้หลักสากลทั่วไปในการ กำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติ โรงเรียนส่วนมากขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมในเรื่องของ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ในการจัดกิจกรรมดูแล ความปลอดภัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับ สมชาย หิรัญกิตติ (2542) คือ บทบาท หน้าที่ในเรื่องความปลอดภัย ผู้บริหารต้องให้ความสนใจด้านความปลอดภัยของพนักงาน และเอาใจใส่ต่อ พนักงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ไปใช้นั้น ผู้วิจัยพบว่า ประโยชน์ที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ควรวางนโยบายให้โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดทำ แผนอัตรากำลังของโรงเรียน วางแผนทรัพยากรบุคคลล่วงหน้า โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีกระบวนการด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลโดยมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการปฏิบัติในระดับน้อย

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ควรมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการรับสมัครบุคลากรเข้าสู่โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม เช่น ประสานงานร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายเพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านวิธีต่างๆ เช่น website โรงเรียน ประชาสัมพันธ์ใน e-office ของโรงเรียนเครือข่าย เป็นต้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีส่วนร่วมในด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครูโดยการประชาสัมพันธ์ร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม ควรนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ควบคู่กับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการนำเอาความรู้ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2. ผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงานโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ และให้บุคลากรที่ได้รับการประเมินนำผลการประเมินของตนไปปรับปรุง แก้ไขพัฒนางานของตนให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ นำผลไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้ถูกประเมิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ขาดการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับน้อย

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ฐานิตา แจ่มชัด. (2553). *หัตถมองการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ณัฐปรียา นาคี. (2549). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักต์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2548). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กเกรส จำกัด.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). *การบริหารการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: หจก.ริมปิงการพิมพ์.

- สมชาย หิรัญภิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรศักดิ์ จงจิต. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. (2556). *ครูเกษียณอายุราชการปี 2556*. จาก <http://www.sesa10.go.th/sesa10/index.php/home/17--10/617---25561-2555>.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- อานาจ ศรีพูนสุข. (2552). *เอกสารประกอบการเรียน เรื่องระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์* วิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- Krejcie. R.V. and Morgan. D.V.. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement*.
- Smith. (2009). *Human Resources Administration: A School Based Perspective*. NewYork: Larchmont.