

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ABSTRACT

The findings revealed that ; 1) In overall, the level of personal management for Educational Opportunity Expansion Schools was at a high level. 2) In overall, the level of problems about personal management for Educational Opportunity Expansion Schools was at a low level. 3) The personal management for Educational Opportunity Expansion Schools was different by the personal factors and was different by the school factor was significantly different at 0.05 levels. 4) The problems of personnel constancy for Educational Opportunity Expansion Schools Province were significantly differentiated at 0.05 levels by the school factors, in the aspect of duration of proceedings the school. 5) After interviewing the school directors working in the Educational Opportunity Expansion Schools, the researcher had known the ways to solve the problems of personal management, in the aspects of personnel planning, personnel development, personnel constancy, and personnel evaluation accordantly with the facts that happened.

Keywords : Personal Management, Problems About Personal Management, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีภาระหน้าที่งานบริหารโรงเรียนแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง โดยให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป (เฉลิม นาวีแก้ว, 2555, ออนไลน์) ซึ่งการบริหารงานทั้งบริหาร

4 งาน จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้บุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนดำเนินงาน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ความสำเร็จ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร (สมใจ ลักษณะ, 2548 : 33) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการจัดการวางแผนบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรตรงสายงาน รวมถึงพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตามแนวทางการจัดการศึกษาตามนโยบายที่กำหนด (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2549 : 5) แต่บุคลากรของโรงเรียนยังไม่มีมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้ง บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอภาระงานมาก และบุคลากรบางคนที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา ทำให้บุคลากรขาด

ความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพของตน รวมถึงขาดทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง (โรงเรียนบ้านบุ (ประชากรวิวัฒน์), 2554 : 81) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อต้องการทราบถึงการบริหารงานบุคคล ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล เพื่อผู้บริหารโรงเรียนนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลและระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลและระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามลักษณะของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 413 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, ออนไลน์) โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 413 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 203 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางเป็นอย่างมาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

2.2 การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นคำถามหลักๆ เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดส่งทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม และทำการติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 203 คน

3.3 ทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 21 คน (10% ของกลุ่มตัวอย่าง)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปกระทำวิเคราะห์ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน t-test, F-test/ANOVA และในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อได้รับคำตอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นหมวดหมู่ จากนั้นนำมาประกอบการเขียนรายงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมพบว่า มีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในระดับมากในทุกๆ ด้าน โดยมีการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากรเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามลำดับ

2. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมพบว่า มีปัญหาในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นอันดับสุดท้าย

3. การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างตามลักษณะของโรงเรียน ในด้านจำนวนข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างตามลักษณะของโรงเรียนในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัญหาในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างตามลักษณะของโรงเรียนในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลคล้ายคลึงกัน จะมีส่วนที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีจำนวนข้าราชการครูผู้สอนมาก การบริหารงานบุคลากรจะเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจ เนื่องจากการสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนจะมีการสั่งการผ่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานแต่ละฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้การสั่งการกว่าจะถึงครูผู้สอน

ต้องผ่านบุคลากรหลายคน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนข้าราชการครูน้อย บางโรงเรียนไม่มีผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสั่งการโดยตรงกับข้าราชการครู ทำให้การแก้ไขปัญหาทางด้านการสั่งการต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต สุดโต (2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคล (1) ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า มีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรัชชกร วรฤชิตพันธุ์กร (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหาร

งานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง พบว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน เป็นอันดับแรกเช่นกัน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคลในระดับมากเป็นอันดับสอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักทรวดี รุ่งศรี (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับสองเช่นกัน (3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคลในระดับมากเป็นอันดับสาม มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของนงนุช วงษ์สุวรรณ (2552) ที่ได้กล่าวว่าการธำรงรักษาบุคลากร เป็นความพยายามรักษาบุคลากรตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้ามาเป็นสมาชิก และให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคลในระดับมากเป็นอันดับสี่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของวิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดหรือประเมินค่าผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากร

ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง และจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของงานที่คาดว่าจะได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเสียก่อนแล้วจึงวัดผลที่ได้ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

2. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมมีปัญหในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นรายด้าน พบว่า (1) มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับแรก ซึ่งได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ (ม.ป.พ.) พบว่า องค์การไม่ได้กำหนดระดับความรู้ความสามารถในแต่ละระดับงานไว้ให้ชัดเจน จึงไม่สามารถกำหนดหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมได้ บางครั้งการฝึกอบรมและพัฒนาได้ดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสมคือ ฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้ และทักษะไปใช้ในทันทีอาจทำให้ลืมได้ ในทางกลับกัน การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาที่กำหนดให้มีขึ้น

ซ้ำไป ปล่อยให้บุคลากรเรียนถูกเรียนผิดเป็นเวลานานจนเกิดความเคยชิน เมื่อได้รับการฝึกอบรมอาจจะไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และบุคลากรขาดข้อมูลข่าวสารในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพ (2) ปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเป็นอันดับสอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ จิตระักษ์ (2553) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอันดับสองเช่นกัน (3) ปัญหาด้านการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาเป็นอันดับสาม ซึ่งได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ (ม.ป.พ.) พบว่า มีปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี รวมถึงองค์การขาดโอกาสที่จะคัดเลือกคนที่มีความสามารถสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจากภายนอก (4) ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมรกต วัฒนศักดิ์ (2551) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัญหาการบริหารงาน

บุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน

3. การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาริณี คอปอ (2553) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานและปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของโรงเรียนในด้านจำนวนข้าราชการครู และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตรา เขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาน

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่า และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ จิตะรักษ์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($P>0.05$) และการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษามูลค่าของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของโรงเรียนในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทัญญู ศิริจรรยา (2551) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้จากการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้อย่างเป็นระบบเพื่อรายงานและขอบุคลากรเพิ่มจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การคาดการณ์จำนวนข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี การขอโอน-ย้ายข้าราชการครู และควรมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงวุฒิการศึกษา เช่น การสอบคัดเลือกข้าราชการครูให้ตรงตามกลุ่มสาระเรียนรู้ที่สอน เป็นต้น

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการเรียนการสอน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ เช่น สนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้าอบรมศึกษาดูงานทางด้านวิชาชีพโดยตรง หรือด้านวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเรียนการสอน การประชุมปฏิบัติการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร

1.3 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการให้บำเหน็จ ความดี ความชอบ เช่น การให้เงินโบนัส เลี้ยงอาหารกลางวัน มีบ้านพัก การกล่าวคำยกย่องชมเชย พร้อมทั้งสนับสนุนเมื่อบุคลากรมีผลงานดีเด่น และมอบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เช่น ให้สอนตรงตามวุฒิการศึกษา

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู โดยแต่งตั้งจากข้าราชการครูในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่ได้จากการวิจัย

2.1 ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้ไปอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการ เอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ ของหน่วยงานหรือสถาบันอื่นๆ ไว้อำหรับการสืบค้น และเมื่อเกิดปัญหาในการกำกับ ติดตาม ดูแลบุคลากรระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการประชุม ชักถามข้อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการบริหารงานโดยใช้หลักแบบการกระจายอำนาจ เช่น การมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมดูแลแทนตน เป็นต้น และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อบุคลากรจะได้รับรู้งานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้และความสามารถของบุคลากร

2.2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการส่งเสริมนโยบายเกี่ยวกับการดำรง

รักษานุเคราะห์อย่างชัดเจน เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกคน โดยการโน้มน้าวจิตใจบุคลากร และให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรม ก่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดองกัน รวมถึงการยกย่องสนับสนุนเชิดชูเกียรติ เช่น การให้รางวัล การกล่าวชมเชย ให้การเป็นมิตรกับบุคลากร การให้บำเหน็จความดี ความชอบ และควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ

2.3 ปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน เช่น มีการประชุมชี้แจง อธิบาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูให้ชัดเจน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้มีข้อมูลของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน

2.4 ปัญหาด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการดำเนินการด้านการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสยุติธรรม และให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความดีความชอบประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สลับเปลี่ยนหมุนเวียนไปในแต่ละครั้งที่มีประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร และควรนำผลการปฏิบัติงานไปใช้พิจารณาในการขึ้นเงินเดือนหรือพิจารณาความดีความชอบ และควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในกระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ควรศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในกระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ควรมีการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา หรือในจังหวัดอื่นๆ โดยแบ่งตามระยะเวลาในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำแนวทางการแก้ไขปัญหาไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน, 2555. จาก www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538688155&Ntype=4
- จิราวัลย์ จิตะรักษ์. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- เฉลิม เนาว์แก้ว. ภาระหน้าที่งานบริหารโรงเรียน. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม, 2555. จาก <http://www.bloggang.com/viewblog.php?id>
- ณัฐชัยกร วรชัยดิษฐ์. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2552.
- นิชนันท์ หลุยไญบุญ. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2551.
- พิชิต สุดโต. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.
- เพชร กล้าหาญ. การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2552.
- ภัทรวิดี รุ่งศรี. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2554.
- มรกต วัฒนศักดิ์. การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2551.
- โรงเรียนบ้านบุ (ประชารัฐพัฒนา). รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานโรงเรียนบ้านบุ (ประชารัฐพัฒนา) ประจำปี 2554. นครราชสีมา. (เอกสารอัดสำเนา), 2554.

วาทัญญู ศิริจรรยา. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551.

วิชัย สวัสดิ์. การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2552.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร, 2550.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : เพ็ญทรัพย์การพิมพ์, 2548.

สุดา สุวรรณภิรมย์. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทศาลกราฟิค, 2547.

สาริณีะ ดอพอ. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ข้อมูลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2555, จาก <http://www.bopp-obec.info/home/>