

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

A Study of State, Problems and Guidelines for Development of Personnel Management in Demonstration School.

กัลยาณี ทบเทิบ¹, จตุพร เพ็งชัย², ชัยยุทธ ศิริสุทธิ³

Kanlayanee Thobtherb¹, Jatuporn Pengchai², Chaiyuth Sirisuthi³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 217 คน จากโรงเรียนสาธิต 6 แห่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.88, 3.87$ และ 3.84 ตามลำดับ) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.99, 3.98$ และ 3.95 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ($PNIModified = 0.0595$), ลำดับที่ 2 ด้านการพ้นจากงาน ($PNIModified = 0.0298$), ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาบุคคล ($PNIModified = 0.0297$) และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน ($PNIModified = 0.0132$)

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M. Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University.

² Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University.

³ Assistant Professor Faculty of Education, Mahasarakham University.

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ โดยการหาค่า PNI พบว่า ควรประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการพ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการวางแผนกำลังคน

คำสำคัญ: การศึกษาสภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, แนวทางการบริหารงานบุคคล

Abstract

The research was aimed to study current state desirable conditions and guidelines for development of personnel management in demonstration school. The research sample is personnel in demonstration high school under state of university there were 217 persons from 6 demonstration high schools, acquired by stratified random sampling. Rating scale questionnaire was used as a methodology for data collection. Collected data was analyzed by calculating percentage, average, standard deviation.

The findings were :

1. The results study of opinion current state of personnel management in demonstration school four aspects was given as "High" in overall and each aspect. In descending order from the highest to lowest include workforce planning, recruiting person, resignation ($\bar{X} = 3.88, 3.87, 3.84$) and the results study of opinion desirable conditions of personnel management in demonstration school four aspects was given as "High" in overall and each aspect. In descending order from the highest to lowest include maintenance and development, recruiting person, resignation ($\bar{X} = 3.99, 3.98$ และ 3.95).

2. Analysis results of priority needs index modified of current state desirable conditions of personnel management of administrator, leadership of content and teacher of demonstration school from the highest to lowest include maintenance and development ($PNIModified = 0.0595$), resignation ($PNIModified = 0.0298$), recruiting person ($PNIModified = 0.0297$), workforce planning ($PNIModified = 0.0132$).

3. The results study of guidelines for development of personnel management in demonstration school under chancellor office and demonstration school under faculty of education by priority needs index modified include four aspects was maintenance and development, resignation, recruiting person and workforce planning.

Keywords : A Study of State, Problems And Guidelines, Development of Personnel Management

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา และดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมชาติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น ในแต่ละองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นถ้าหากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สม่าเสมอ ก็น่าจะมีใจได้ว่าจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51)

การบริหารงานในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นเบื้องต้นก็คือการบริหาร “คน” ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนก็คือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้วก็จำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจ และมีความหวังที่จะยึดถืออาชีพนั้น เป็นงานถาวรตลอดไปเพราะเมื่อบุคคลเต็มใจมีความคาดหวังในงานที่เขากระทำแล้วเขาจะพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความศรัทธาเริ่มที่จะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2542 : 21)

โรงเรียนสาธิตของสถาบัน อุดมศึกษาแต่ละแห่งได้รับความนิยมนอกจากสังคมเนื่องจากสังคมมีความเชื่อว่าการนำทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการทางด้านการศึกษาไปปฏิบัติจริง สร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามนโยบาย การศึกษาแห่งชาติ อันได้แก่ผู้นำมีความรู้ รัฐมนตรี

ว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และสานต่องานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว คือ ย้ำการพัฒนาคน เป็นโจทย์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และยกระดับพัฒนาประเทศ (นายจาตุรนต์ ฉายแสง. 11 กรกฎาคม 2556 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุนี้ผู้ปกครองนักเรียนจึงนิยมส่งบุตรหลานเข้ามาทำการศึกษาที่โรงเรียนสาธิต ทำให้เกิดการแข่งขัน ที่จะเข้าศึกษาในระดับโรงเรียนสาธิตซึ่งมีที่นั้งสำรอง ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ปกครอง ที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาในโรงเรียน กอปรกับ สังคมที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และงบประมาณอันเนื่องมาจากรัฐบาล ต้องการให้สถาบันอุดมศึกษา การบริหารงานได้ด้วยตนเอง จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษา บางแห่งปรับเปลี่ยนสังกัดของโรงเรียนสาธิต จากเดิมขึ้นกับคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ มาสังกัดอยู่ในสำนักงานอธิการบดี เพื่อจัดการเรื่องงบประมาณ การศึกษาของนักเรียน และครูในโรงเรียนสาธิต ทำให้ระบบการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษาต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาสถาบันของตนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์เป็นโรงเรียนที่มีภาระงานแตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นตามโครงสร้างการบริหารงาน ระเบียบการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสังกัดของแต่ละสาธิต ซึ่งบุคลากรแต่ละแห่งก็มีหลากหลายตำแหน่ง เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และครูอัตราจ้าง ถึงแม้ว่าจะอยู่ภายใต้รั้วของมหาวิทยาลัยก็ตาม ก็ยังคงพบปัญหาด้านการบริหารบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ประการแรกเป็นปัญหาด้านบุคคลเอง ที่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน จึงมีการเปลี่ยนงานทำให้เกิดการลาออก ประการที่สอง

สืบเนื่องจากประการแรกที่โรงเรียนต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามา ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ประกอบกับอายุงานที่รับเข้ามาช่วงอายุจะอยู่ระหว่าง 20 – 28 ปี ซึ่งเป็นยุคเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เก่งไอที แต่มีความรับผิดชอบน้อย ขาดความอดทน ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ ประการที่สาม ด้านระเบียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสาธิตใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคลร่วมกับมหาวิทยาลัยซึ่งเกณฑ์การรับไม่สอดคล้องกับการรับบุคลากรของโรงเรียนสาธิตไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษา ซึ่งระดับมหาวิทยาลัยจะต้องจบระดับปริญญาโทขึ้นไป แต่ในทางกลับกันโรงเรียนสาธิตจะรับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่ได้รับเป็นปริญญาตรี ทำให้ระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่คล่องตัวในการบริหารงาน ประการที่สี่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน การบรรจุพนักงานวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุน ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าข้าราชการ รวมไปถึงการได้รับสวัสดิการข้าราชการได้รับทั้งครอบครัว แต่สวัสดิการของพนักงานได้รับเพียงตัวบุคคลเท่านั้น (อรุณ แก้วมัน. 17 เมษายน 2557 : สัมภาษณ์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสาธิต เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผน และเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 1,881 คน จากโรงเรียนสาธิต 27 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 217 คน จากโรงเรียนสาธิต 6 แห่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 1,881 คน จากโรงเรียนสาธิต 27 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัด โรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 217 คน จากโรงเรียนสาธิต 6 แห่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสาธิต ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ในโรงเรียนสาธิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท มีเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 40-43)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ นำแบบสอบถามลงรหัส ตรวจและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการคำนวณร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

4.51 – 5.00 มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 มีสภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

1. ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการหาค่า PNI ที่อยู่ในระดับสูง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต จำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือแบบสัมภาษณ์

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต จำนวน 6 โรงเรียน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน ให้ผู้เชี่ยวชาญตามระยะที่ 1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

3. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาจัดกลุ่มคำ (Phase) ที่เป็นประเด็นเดียวกัน ทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มเนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้และนำมาสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตและเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

1.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู ผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต จากผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.88, 3.87$ และ 3.84 ตามลำดับ) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.99, 3.98$ และ 3.95 ตามลำดับ)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต

ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต พบว่า ลำดับค่าความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา (PNI-Modified = 0.0595), ลำดับที่ 2 ด้านการพ้นจากงาน (PNIModified = 0.0298), ลำดับที่ 3 ด้านการ

สรรหาบุคคล (PNIModified = 0.0297) และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน (PNIModified = 0.0132)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ ได้แนวทางประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ระยะเวลาการจัดหาอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนควรมีการจัดทำแผนระยะยาว เพื่อเตรียมการดำเนินงานในแต่ละปี มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่จัดไว้โดยการพิจารณาจากสถิติการเข้า การลาออกของบุคลากร มีวิธีการกำหนดภาระงานแต่ละตำแหน่งและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อความชัดเจน โดยการประชุมชี้แจงและนิเทศผลการทำงาน

2.2 ด้านการสรรหาบุคคลมีการตรวจสอบภูมิหลัง หรือการสอบประวัติเกี่ยวกับความประพฤติและประสบการณ์ในการทำงานโดยการตรวจสอบจากสถานที่ทำงานเดิม ประวัติการศึกษา หรือสถานศึกษาที่จบ มีการใช้วิธีการหรือหาเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญในการสรรหาแต่ละด้านร่วมสัมภาษณ์ มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบหลังจากมีการประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้วโดยแจ้งเป็นรายคนเพื่อลดการเปรียบเทียบคะแนน และผู้ปฏิบัติงานไม่เสียกำลังใจ

2.3 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน โดยการประชุมชี้แจงและขอรับทราบข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา และการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพ ให้อยู่ในเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเท่าเทียมกัน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากร มีการตรวจนับอายุงานเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2.4 ด้านการพ้นจากงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัย และการรักษาวินัย เพื่อป้องกันการการเข้าใจคาดเคลื่อน มีการจัดทำกรอบนโยบาย เพื่อใช้กำกับดูแลความประพฤติของบุคลากร และมีการลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคลากรกระทำความผิดวินัย โดยการพิจารณาจากการกล่าวตักเตือน หากมีการกระทำความผิดซ้ำให้ทำหนังสือแจ้งเพื่อรับทราบ ลดจำนวนการให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากสาเหตุการกระทำผิดวินัย

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ทั้ง 4 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารจัดการงานด้านการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 82) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการ

วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมี พฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง สอดคล้องกับ วทัญญู ศิริจรรยา (2551:86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านการ วางแผนอัตรากำลัง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง และด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้าน การบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพ้นจากงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และครูแตกต่างกัน ตามตำแหน่งและระดับช่วงชั้น ที่เปิดสอน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้ บริหารและครูตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่ พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสาธิตจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ลำดับที่ 2 ด้าน การพ้นจากงาน ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาบุคคล และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน เนื่องจาก โรงเรียนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ซึ่ง สอดคล้องกับ สุรัชย์ ธรรมา (2550 : 72-75) ได้ ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดย วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อ เปรียบเทียบ สภาพการบริหารบุคคล และเปรียบเทียบปัญหา การบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการ บริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล โดย รวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตก ต่างกัน ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมีปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้งโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดกลาง ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาด้านการบริหาร งานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงาน วิจัยของ สุริยา สว่างบุญ (2550:132) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 ผลการวิจัยพบ ว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการ บริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์จำแนกตาม สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลแตกต่างกัน โดยสถานศึกษา ขนาดเล็กปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตก ต่างจากสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและขนาด ใหญ่ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เรียงข้อที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ควรจัดการอบรมในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความ

รู้ ความเข้าใจ และสามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น ควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ควรดำเนินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบมีปัญหาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล คือควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาบุคคล 3) ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา 4) ด้านการพ้นจากงาน จากการหาค่า PNI โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ลำดับที่ 2 ด้านการสรรหาบุคคล ลำดับที่ 3 ด้านการพ้นจากงาน และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและเป็นการบริหารตัวเองเป็นหลัก ซึ่งสังกัดที่โรงเรียนสาธิตสังกัดเป็นการส่งเสริมในภาพรวมการบริหารส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารแบบพึ่งตัวเอง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยใหระบบและวิธีปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีการติดต่อประสานงานที่ถูกต้องรวดเร็ว ลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ

งาน มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ วัฏญญ ศิริจรรยา (2551 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพ้นจากงาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตำแหน่งและระดับช่วงชั้นที่เปิดสอน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา (2552 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด มีความคิดเห็นในด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบดังนี้ สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินการเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตต่อไป หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการร่วมมือกันกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละสังกัด ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของโรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

และครู โรงเรียนสาธิต โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาจัดอันดับความสำคัญของความจำเป็นเร่งด่วนในการบริหารจัดการร่วมกันของโรงเรียนสาธิต และดำเนินการร่วมกันอย่างเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

1.3 จากการหาค่า Priority Needs Index (PNI Modified) สูงสุด เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ที่ได้เห็นควรให้นำค่าที่ได้มาทำการพิจารณาในการบริหารงานเป็นอันดับต้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาการจัดหาอัตรากำลังว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบภูมิหลัง หรือการสอบประวัติเกี่ยวกับความประพฤติและประสบการณ์

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้วิธีการหรือการหาเครื่องมือที่มีคุณภาพในการคัดเลือก

2.5 ควรศึกษาเกี่ยวกับวิธีการลงโทษอย่างเหมาะสมมีบุคลากรกระทำผิดวินัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์จตุพร เฟื่องชัย ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1 ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). แจ้งนโยบาย 4 ภาค เพื่อฉีกพลังยกระดับการศึกษา. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.webkroo.com/index.php?topic=1876.0>. [สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2556].
- นิตรัชย์ เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นฤป สืบวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วาทัญญู ศิริจรรยา. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัชย์ ธรรมมา. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.