

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF GENERAL EDUCATION PRIVATE SCHOOLS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ธวัช บุญช่อม / DHAWACH BOONCHOOM¹
อมรรัตน์ สนั่นเสียง / AMORN RAT SANANSEANG²
ปฐมพงศ์ สุภเลิศ / PATHOMPONG SUPALERT³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 162 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล และด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมมีปัญหาระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการจ้างรักษาและพัฒนาบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

² อาจารย์ ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้จัดการโรงเรียน ดร., จิระศาสตร์วิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. แนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ 1) ควรมีการวางแผน มีข้อมูลสารสนเทศ กำหนดขั้นตอนวิธีการปฐมนิเทศให้บุคลากรได้เข้าใจระเบียบและหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน 2) ควรสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการหลากหลาย 3) ควรส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้จากนวัตกรรมที่ทันสมัย และเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ 4) โรงเรียนควรจัดประชุมชี้แจงบุคลากร และคณะกรรมการบริหารให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

This research aimed to study conditions, problems and problem solving guidelines for personnel administration of the private schools in general education in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample groups consisted of 162 heads of departments and 10 administrators. The research instruments were a questionnaire and a structured interview. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The finding revealed as follows:

1. Overall the personnel administration was at a moderate level. They were, in the descending order, personnel planning, performance appraisal, recruitment and selection, and personnel retention and development.

2. Overall the problem of personnel administration was at a moderate level. They were, in the descending order, personnel planning, performance appraisal, personnel retention and development, and recruitment and selection.

3. The guidelines for solving the designated problems were: (1) Personnel planning and personnel information system should be done. The orientation should give clear information about regulations and duties to perform. (2) Personnel recruitment and selection should be with variety of methods. (3) The schools should encourage their personnel to study educational innovations. External experts should be invited to do the training. Besides the personnel development plan should be done in response to personnel

planning. (4) The schools should hold the meeting of personnel and school board to provide explanation and encourage participation in performance appraisal and summary.

Keywords : personnel administration, private school

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ง วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553 กำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ไว้ดังต่อไปนี้คือ ประถมศึกษาโดยมีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เป็นกลุ่มหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีบทบาทอำนาจหน้าที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่งเกี่ยวกับ 1) การกำกับ ดูแล ประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงกิจการของโรงเรียนเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์ และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด 4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องเข้าใจภารกิจและรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นธรรม เกิดความพึงพอใจ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนเอกชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียน และยังเป็นการทำให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพ เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ ให้การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาชาติในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐในการจัดการศึกษาทุกประเภท การศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้า

ทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย สามารถยกระดับความรู้ความสามารถของคนไทยทัดเทียมกับนานาชาติ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลเพื่อประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติ ในภูมิภาคเอเชียต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน, 2555: 42)

ซึ่งในการบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2531: 1) การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าสู่หน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 10 ปีข้างหน้า ระหว่างปีงบประมาณ 2552-2562 พบว่า จะมีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น 192,385 คน โดยปีงบประมาณ 2553 จะเกษียณอายุ จำนวน 6,424 คน และในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 8,422 คน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในปีการศึกษา 2551-2553 พบว่า ในปีการศึกษา 2551 มีอัตราการลาออก จำนวน 12,439 คน ปีการศึกษา 2552 มีอัตราการลาออก จำนวน 11,397 คน และปีการศึกษา 2553 มีอัตราการลาออก จำนวน 16,876 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 1)

จากข้อมูลดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรง เพราะจะทำให้ครูเอกชนลาออกจากโรงเรียนเอกชนเพื่อไปสอบบรรจุเป็นครู ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาเอกชนด้วยกันเองเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และต้องการความมั่นคง ตลอดจนความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จึงสนใจศึกษาว่าโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารงานบุคคลอย่างไร มีปัญหาข้อเสนอนะในการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะขอบเขตดังนี้

1. หน่วยในการวิเคราะห์
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ชั้น คือ
 - 2.1.1 ชั้นการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 โรงเรียน โดยใช้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวน 272 คน
 - 2.1.2 ชั้นศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 โรงเรียน โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 34 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชั้น คือ
 - 2.2.1 ชั้นการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 21 โรงเรียน โดยใช้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนร้อยละ 60
 - 2.2.2 ชั้นการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

3.3 แนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

ขอขำยเนื้อหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารบุคคลตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551: 18); ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 9); พะยอม วงศ์สารศรี (2548: 3) และกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 29-30) สรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) ด้านการจ้างและพัฒนานุบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) ด้านการจ้างและพัฒนานุบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียนที่เหมาะสมกับความต้องการการจัดทำแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ การกำหนดโครงสร้างภาระงาน การวางแผนประกาศรับสมัครครู ตลอดจนการจัดทำทะเบียนประวัติทะเบียนครู ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการกำหนดแนวทาง วิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา โดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการจ้างและพัฒนานุบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เอาใจใส่ดูแล จูงใจ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจ มีการประกาศยกย่อง มีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน

ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรม ดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบโดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อรักษาบุคลากรทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติให้อยู่กับเราให้นานที่สุด

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และปฏิทินการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยครู ผู้บริหาร และกรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม มีความยุติธรรม และมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปรับตำแหน่งโดยนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลที่เกิดข้อขัดข้องหรืออุปสรรคการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

3. แนวทางแก้ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

4. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 โรงเรียน โดยใช้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวน 272 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 21 โรงเรียน โดยใช้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนร้อยละ 60

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5 นำเสนอรายละเอียดในรูปแบบตาราง

2. ชั้นการศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 โรงเรียน โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 34 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

2.4 นำเสนอรายละเอียดเชิงเนื้อหา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยในครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วย ข้อมูลด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าคำตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพการปฏิบัติและปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด หรือร้อยละ 81 - 100

4 หมายถึง สภาพการปฏิบัติและปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก หรือร้อยละ 61 - 80

- 3 หมายถึง สภาพการปฏิบัติและปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 41 - 60
- 2 หมายถึง สภาพการปฏิบัติและปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย หรือร้อยละ 21 - 40
- 1 หมายถึง สภาพการปฏิบัติและปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือร้อยละ 1 - 20

2. แบบสัมภาษณ์ (interview form) เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเชิงเนื้อหา ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสร้างข้อคำถามโดยพิจารณาจากการศึกษาค้นคว้าและนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 115-117) และปรับปรุง ข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 132-133) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นที่ 6 การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยสร้างจากแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 โรงเรียน นำข้อมูลมาสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เพื่ออนุญาตส่งแบบสอบถามแก่ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือไปให้แบบสอบถามแก่ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่คืนมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549: 76-77)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์ แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และด้านการธำรงและพัฒนาบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(n=162)

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล	2.77	0.73	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	2.63	0.67	ปานกลาง
3. ด้านการธำรงและพัฒนาบุคคล	2.57	0.71	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล	2.64	0.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.65	0.71	ปานกลาง

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมมีระดับปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(n=162)

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล	3.11	0.85	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	2.60	0.68	ปานกลาง
3. ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล	2.69	0.75	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล	2.73	0.78	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.78	0.76	ปานกลาง

3. แนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคคล ควรมีการวางแผน มีข้อมูลสารสนเทศ กำหนดขั้นตอนวิธีการปฐมนิเทศให้บุคลากรได้เข้าใจระเบียบและหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ควรมียุทธศาสตร์สรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้จากนวัตกรรมที่ทันสมัย และเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงบุคลากร และคณะกรรมการบริหารให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลเพื่อนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร สิทธิโชติ (2549: 112) ได้ศึกษาสภาพและปัญหการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นที่ยุทธศาสตร์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติในสถานศึกษาเพื่อการวางแผนกำลังคนไว้อย่างชัดเจน โรงเรียนมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฐมนิเทศครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติใหม่ ให้เข้าใจระเบียบและหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เข้าใจชัดเจนก่อนให้ปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการวางแผนประกาศรับสมัครครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยแจ้งไปยังหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและชัดเจน และโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างและจัดทำภาระงานสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติอย่างครอบคลุมและชัดเจน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา มีระดับปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถัย จันทรเหลียง (2548: 53-59) และธีรวุฒิสัทติกุล (2550: 46-54) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี และได้ศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ โรงเรียนได้มีการดำเนินการคัดเลือกครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ โดยวิธีการที่หลากหลาย คุุณผลงาน สอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ โรงเรียนมีรูปแบบ และวิธีการสรรหาและการคัดเลือกครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ ทุกฝ่ายทำงานให้ชัดเจน และโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติไว้อย่างชัดเจน

3. แนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ด้านการวางแผนบุคคล ควรมีการวางแผน มีข้อมูลสารสนเทศ กำหนดขั้นตอนวิธีการปฐมนิเทศให้บุคลากรได้เข้าใจระเบียบและหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ควรมึวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้จากนวัตกรรมที่ทันสมัย

และเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงบุคลากร และคณะกรรมการบริหารให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหาการบริหารงานบุคคล ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรนำแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ไปใช้เป็นแนวแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำสภาพการปฏิบัติ ปัญหาการบริหารงานบุคคล และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนทุกประเภท เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลชาวต่างชาติในการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษากับ ประเภทอาชีวศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สรุป

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล และด้านการสรรหาและการคัดเลือก

แนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล ปัญหาเรื่องโรงเรียนมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฐมนิเทศครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติใหม่ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ มีการประชุมชี้แจงครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติใหม่ ให้เข้าใจระเบียบและหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เข้าใจชัดเจนก่อนให้ปฏิบัติงาน โดยเชิญวิทยากรมาอบรม 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกปัญหาเรื่องโรงเรียนได้มีการดำเนินการคัดเลือกครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ โดยวิธีการที่หลากหลาย ดูผลงานสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ มีการดำเนินการโดยการประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุคุณสมบัติของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ อย่างชัดเจน 3) ด้านการจ้างและพัฒนาบุคคล ปัญหาเรื่องโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ และโรงเรียนมีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ จัดอบรมโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมสมัยใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มาบรรยายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติอย่างสม่ำเสมอ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาเรื่องโรงเรียนมีการให้ครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมนำผลการประเมิน มาวางแผนการพัฒนางาน และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงครู และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การประเมินมาวางแผนการพัฒนางาน และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลการประเมิน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). **คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546 ข). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2551). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาการพิมพ์.
- _____. (2555). **คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). **การวิจัยและการสังเคราะห์ทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พริ้นท์.
- ธีรภูมิ สิทธิกุล. (2550). **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาคร สิทธิโชติ. (2549). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- อรทัย จันทรเหลือง. (2548). **การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**