



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล

Personnel Administration of School Administrators in Andaman School - Cluster Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 16 Songkhla – Satun

เกษศิรินทร์ ธรรมโชติ^{1*} และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ^{2*}

Ketsirin Thommachot^{1*} and Rapeepun Suwannatachote^{2*}

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Master of Education Degree, Faculty of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Associate Professor Dr., Department of Education Program, Faculty of Educational Administration, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: ketsirin_tho@yorwor2.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา – สตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู ขนาดสถานศึกษา และรวบรวมปัญหาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา – สตูล ปีการศึกษา 2561 จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในตำแหน่งครู และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลในลำดับต้น ๆ คือ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของ
ข้าราชการครูไม่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน และบุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย
ของราชการ โดยมีข้อเสนอแนะ ควรพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู โดย
พิจารณาถึงความจำเป็น เพื่อให้สามารถเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบตามภารกิจของ
แต่ละโรงเรียน มีมาตรการควบคุมและจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยภายในโรงเรียน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนสหวิทยาเขตอันดามัน

Abstract

This research aims: 1) to study and compare the personnel administration of school administrators in the Andaman School – Cluster Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 16 Songkhla – Satun, as perceived by the teachers classified by educational backgrounds, work experiences, and school sizes; and 2) to compile problems and recommendations. The samples in the study were 215 teachers working in the Andaman School – Cluster Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 16 Songkhla – Satun, in academic year 2018. The data were collected by questionnaires. The statistics used for data analyses were frequencies, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA and Scheffe's method.

The results of the study were as follows:

1. The personnel administration of school administrators in the Andaman School – Cluster Consortium under the Secondary Educational Service Area Office 16 Songkhla – Satun, as perceived by the teachers, in overall as well as all individual aspects, were at high level.

2. In overall, the teachers with different educational backgrounds, work experiences, and school sizes had indifferent opinions towards the personnel administration of school administrators in the Andaman School – Cluster Consortium. When different aspects were considered, however, the teachers with different work experiences and school sizes had different opinions towards the personnel administration of school administrators, at 0.001 statistical significance level.

3. Top ranking problems in the personnel administration in schools were: inconsistency between criteria for placement of teachers and the context of each school; and non-compliance with the rules and regulations by some personnel. It is thus recommended that: 1) criteria for placement of teachers should be based on needs, so that teachers and academic personnel be augmented consistent with missions of each school; and 2) control measures and appropriate activities be imposed to promote good disciplines in schools.

Keywords: Personnel Administration, Andaman School - Cluster Consortium.



บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และทั่วไป สถานศึกษาวิทยาเขตอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์การทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ ที่เชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐและของกระทรวงฯ ไปสู่สถานศึกษาในเขตจังหวัดสงขลาและสตูล เพื่อให้มีนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการศึกษายุคใหม่ให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีผู้นำทางการศึกษาและผู้นำแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพ คุณภาพ ความเชี่ยวชาญ ยังมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาระบบ ทั้งนี้บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (วิจิต คงรักษ์, 2557) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ดังที่สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทุกอย่างขององค์การ หากไม่มีคน หรือคนไม่มีคุณภาพ การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง

จังหวัดสตูลเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นสังคมที่มีความเป็นอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน ก่อให้เกิดประเพณีและวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันในสังคมทั้งความคิด ความเชื่อและวิถีชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านภาคใต้ตอนล่าง จะมีคนไทยเชื้อสายมลายู จีน อาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยถิ่นใต้ ซึ่งคนเหล่านี้จะมีวัฒนธรรมหลักร่วมกัน เช่น การใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การเคารพในสถาบันพระมหากษัตริย์ การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเดียวกัน ขณะที่คนไทยในแต่ละชาติพันธุ์ก็จะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างกันไป จึงมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรมีความหลากหลายและแตกต่าง (นิติไทย นัมณิศรณ, 2561) ด้วยเหตุดังกล่าว สถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องมีครูและบุคลากรมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักจะพบปัญหาในการบริหารงานบุคคล เช่น งานวิจัยของ มาราณี สัสดีวงศ์ (2554) เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 1 พบว่าด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และงานวิจัยของ สมพร ใจคำปัน (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ขาดงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดี



จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่พบว่ามี การทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในจังหวัดสตูล โดยเฉพาะในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของครูผู้สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 สงขลา – สตูล ตามความคิดเห็นของครู
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้น ดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา – สตูล จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู และขนาดสถานศึกษา
3. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยา เขตอ้นดามันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 สงขลา – สตูล

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นมีบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประเภท คือ ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนที่ถือว่าเป็นงานหรือวัตถุดิบที่จะต้องพัฒนาโดยกระบวนการเรียน การสอน ซึ่งมีครูเป็นผู้สอน การบริหารบุคคลจึงครอบคลุมงานนี้ เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านการบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีขวัญกำลังใจได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจการบริหารงานในสถานศึกษามี 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546, น.31) จากการทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน (วรพร พรหมแก้วพันธ์, 2557) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน (ดวงเดือน ดิยะบุตร, 2556) และการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ที่มีเพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและราย ด้านแตกต่างกัน (ยุโสภ อาดำ, 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการมี 5 ด้าน โดยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไป

1. ระดับการศึกษา

- 1.1 ระดับปริญญาตรี
- 1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

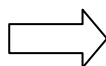
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ตำแหน่งครู

- 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
- 2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

- 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
- 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่



ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสหวิทยาเขต อ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล จำนวน 5 ด้าน

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล เฉพาะที่อยู่ในจังหวัดสตูลจำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 484 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 215 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1976 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชกูร์วิเศษ, 2555, น.52) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเทียบสัดส่วนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก แบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา – สตูล ซึ่งมีในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล
2. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล ถึงผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือให้ครูตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการตำแหน่งครู และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการตำแหน่งครู โดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาค่าความถี่และจัดอันดับความถี่

ผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.93	0.45	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.47	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.93	0.46	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.97	0.47	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.92	0.50	มาก
รวม	3.95	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการบริหารงานบุคคลสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.47) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.46) ส่วนการบริหารงานบุคคลในลำดับต่ำสุด คือ การบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.50)

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน	ระดับการศึกษา				t-value	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.96	0.42	3.79	0.56	1.953	0.052
	4.02	0.45	3.89	0.57	1.410	0.160
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.94	0.45	3.93	0.47	0.110	0.912
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.96	0.46	4.08	0.55	-1.331	0.185
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.94	0.49	3.79	0.50	1.638	0.103
5. ด้านการออกจากราชการ						
รวม	3.96	0.40	3.89	0.42	0.883	0.378

จากตารางที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามันเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสห วิทยาเขตอ้นดามัน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู				t-value	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.94	0.41	3.91	0.54	0.419	0.676
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.01	0.43	3.97	0.57	0.538	0.591
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.95	0.41	3.90	0.56	0.761	0.448
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.00	0.44	3.91	0.54	1.169	0.244
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	0.42	3.72	0. 61	3.756*	0.000
รวม	3.98	0.35	3.88	0.50	1.583	0.115

* $p \leq .001$

จากตารางที่ 3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู
โดยจำแนกตามระดับขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน	ขนาดสถานศึกษา						F-value	Sig
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.95	0.48	3.92	0.47	3.94	0.43	0.052	0.949
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	3.95	0.52	3.99	0.47	4.01	0.46	0.163	0.850
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.87	0.56	3.89	0.53	3.98	0.38	1.092	0.337
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.91	0.49	3.91	0.55	4.02	0.42	1.551	0.215
5. ด้านการออกจากราชการ	3.69	0.48	3.80	0.53	4.03	0.45	8.057*	0.000
รวม	3.88	0.45	3.90	0.45	4.00	0.36	1.730	0.180

* $p \leq .001$

จากตารางที่ 4 เมื่อมีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการมีความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ และไม่มีความแตกต่าง
จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่ปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู
โดยจำแนกตามระดับขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สหวิทยาเขตอ้นดามัน ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.690	-	0.113	0.349*
ขนาดกลาง	3.803		-	0.236*
ขนาดใหญ่	4.039			-

* $p \leq .001$

ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล

ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูไม่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน แนวทางแก้ไขคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูใหม่ โดยไม่ต้องอิงเกณฑ์จำนวนราชการครูตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียน ตลอดจนควรเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมภารกิจของแต่ละโรงเรียน
2. ปัญหาด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา แนวทางแก้ไขคือ ควรให้มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3. ปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ สถานศึกษามิงบประมาณไม่เพียงพอต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เช่น การศึกษาดูงาน แนวทางแก้ไขคือ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
4. ปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของราชการ แนวทางแก้ไขคือ ควรมีมาตรการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัยในโรงเรียน และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยระเบียบวินัยภายในโรงเรียน
5. ปัญหาด้านการออกจากราชการ คือ เมื่อมีครูออกจากราชการบางครั้งไม่มีครูใหม่มาทดแทน บางโรงเรียนจึงขาดครูในรายวิชาที่ลาออก แนวทางแก้ไขคือ ควรสรรหาครูมาทดแทนตามความถนัดของรายวิชานั้น ๆ อย่างเร่งด่วน

สรุปและอภิปรายผล

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ในปัจจุบัน มีการบริหารแบบกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา ซึ่งมีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจที่บริหารโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล ให้สามารถปฏิบัติตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องตระหนักในการศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ เพื่อพัฒนาตนเอง

ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้ตอบสนองกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสารินะ ดอพอ (2553) เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราพร พันธุ์โสภา (2557) เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู และขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูลทุกคน ต่างก็ได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากแหล่งที่มาเดียวกัน อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบเดียวกัน ไม่ว่าครูจะได้รับการศึกษาในระดับใด ต่างก็อยู่ในองค์กรเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549) สารินะ ดอพอ (2553) และวราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา - สตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามันเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูของแต่ละบุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบ้าง แล้วแต่บริบทการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมต่างกันไปตาม

บริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นั้น อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ย่อมมีความรู้ ในเรื่องระเบียบการออกจากราชการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ควรทราบ เพื่อการวางแผนอนาคตเมื่อออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของยูโสภ อาดำ (2556) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยังสอดคล้องกับการวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551) สารินะ ดอพอ (2553) ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556) และวราพร พันธโกศา (2557) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาด สถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด มีอิสระ คล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสารินะ ดอพอ (2553) และวราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะ สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบุคลากรมากขึ้นไปด้วย ทำให้การแจ้งข้อมูล ข่าวสารการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการออกจากราชการภายในองค์กรทำได้ดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและ ขนาดกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงเดือน ดิยะบุตร (2556) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความ ต้องการของบุคลากร เพื่อทำนโยบายและการวางแผนการบริหารงานบุคคล รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากร ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ตลอดจนสามารถให้คำแนะนำ ระเบียบหรือวิธีการออกจากราชการเมื่อเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการแก่บุคลากรได้ และ สามารถช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด



2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู โดยพิจารณาถึงความจำเป็น เพื่อให้สามารถเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบตามภาระกิจของแต่ละโรงเรียนในส่วน ของสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรมีมาตรการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวินัยในโรงเรียน ตลอดจนควรสรรหาครูมาทดแทนตามความถนัดของรายวิชานั้น ๆ อย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังและสภาพจริง ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงแบบการบริหารงานสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้บริหารของสถานศึกษา ครู และชุมชน มากยิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ดวงเดือน ตีเยบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ. (2555). วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- นิติไทย นัมคณิสสรณ์. (2558). ทักษะสังคมพหุวัฒนธรรม. เอกสารประกอบการสอนวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน. ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ค้นเมื่อ 7 เมษายน 2561, จาก: <http://ge.kbu.ac.th>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มาราณิ สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต1. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ยูโสภ อาดำ. (2556). ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). องค์การและการบริหาร, (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช



- วราพร พันธโกคา. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วิจิต คงรักษ์. (2557). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สมคิด บางโม. (2544). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมพร ใจคำป็น. (2546). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอด จังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- สารีน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุพิช สมคะเนย์. (2549). การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (2560). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ปีงบประมาณ 2560. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16.