สังเคราะห์งานวิจัย
ตามโครงการส่งเสริมงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
กลุ่มบริหารงานบุคคล

.....

1. **เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร**
2. **ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี ดังนี้**

จันจิรา อินต๊ะเสาร์ (2550, หน้า 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัญหาที่พบคือ มีบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยและไม่ทั่วถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ (2550, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง คือ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา การคัดเลือกถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา ขาดการสร้างขวัญกำลังใจ

นวลถวิล สุชาดาวุฒิ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงาน

บุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกันทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัยและด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้อเสนอแนะของงานวิจัย หน่วยงานต้นสังกัด (สำนักการศึกษา) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงตามสาขาวิชา ตรงตามความต้องการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ภควี พิทาคำ (2550) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรมีวิธีการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรจัดโครงการหรือกิจกรรมเตรียมการให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

อรรถกร (2550) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ พบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานจริงในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และปฏิบัติมากที่สุดในด้านการบริหารงานบุคลากร และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากในระยะเริ่มต้นบุคลากรจะทำงานประจำมากกว่าการพัฒนางาน ความเชี่ยวชาญยังมีน้อย วัฒนธรรมองค์กรเดิมก็แตกต่างกัน

2. สภาพความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านที่ต้องการมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ องค์คณะบุคคลและบุคลากร การบริหารงานทั่วไป และน้อยที่สุด คือ การบริหาร

งบประมาณ เนื่องจากโครงสร้างองค์การ ขาดความชัดเจน องค์คณะบุคคลขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดเอกภาพในการทำงาน บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นลำดับแรก

3. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน พบว่า รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมี 4 คน ตามภาระงานการกระจายอำนาจการบริหารงาน ควรบริหารโดยองค์คณะบุคคลอย่างแท้จริง และผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การให้บริการทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม อย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ โปร่งใสตรวจสอบได้ 2) โครงสร้างองค์การ องค์คณะบุคคลและบุคลากร พบว่า หัวหน้ากลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีความเหมาะสม คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทุกกลุ่มมีความเหมาะสม 3) การบริหารงานวิชาการ พบว่า การวางแผนงานทางวิชาการ และการพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสำคัญในระดับแรก 4) การบริหารงานงบประมาณ พบว่า ขอบข่ายภาระงาน คือ การขอโอน การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้เงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการจัดทำบัญชีการเงิน ทำรายงานการเงินและงบการเงิน การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารงานบุคลากร พบว่า มีขอบข่ายภาระงานดังนี้ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การริเริ่มส่งเสริมการขอใบอนุญาตการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ 6) การบริหารงานทั่วไป พบว่า การจัดทำสำมะโนผู้เรียนและการรับนักเรียน การพัฒนามาตรฐานการวางแผนการบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบและข้อมูลเครือข่ายสารสนเทศ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นฤป สืบวงษา (2552, หน้า 81-89) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 62-63) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยไม่ทั่วถึงและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลกรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลและการปฏิบัติงานของบุคลากร

รณกฤต รินทชัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจับพบว่า ปัญหาการบริหารบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ผลเปรียบเทียบความคิดเห็น ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาพร ทรงสุจริตกุล (2552, หน้า 144) ได้ศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาคนเก่ง (Talent Retention) กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาคนเก่งหรือดาวเด่นในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

อุดม พินธุรักษ์ (2552, หน้า 101-105) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน

3. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบางด้านแตกต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

เบญจวรรณ อินต๊ะวงส์ (2553, หน้า 84-85) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน และตัวแปรสมรรถนะครูสายผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกตัว

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอนแก่น เขต 4 จำนวน 350 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 101 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีความคิดเห็นแตกต่างกันมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหารบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระ สุรินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กได้วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้เสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม และมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ มีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบ และได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่ส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ไม่ได้วางแผน และเก็บข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้จัดแหล่งเรียนรู้

เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ไม่ได้จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้และไม่ได้นำเสนอการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป

อวยพร สุรินทร์ประทีป (2553) ได้ทำการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนกฤต ทาบุรี (2554) ได้วิจัยเรื่องผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่แก่บุคลากรภายในโรงเรียน และมีการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงานของตนเองและมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารส่วนน้อยได้เสนอไว้มีดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ควรมีการเตรียมการวางแผนการจัดอัตรากำลังภายในสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่าย และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถความถนัดและควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ประณต จันทร์สมคอย (2554, หน้า 22) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ฝั่งธนสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการศึกษาด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล กำหนดภารกิจ ขอบข่ายงาน และแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงานเป็นส่วนใหญ่

วีรวัฒน์ จตุรวงค์ (2554, หน้า 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน จำแนกตามสภาพทางตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเอื้ออาทรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพล อินทรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือ ด้านการวางแผลอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านที่มีสภาพการบริหารบุคคลน้อยที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ

อนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554, หน้า 82-87) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทนา ครบแคล้ว (2555, หน้า 164-166) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. สมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครู โดยภาพรวม เท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 22.515

ชนิตา เมืองเผือก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการจัดทรัพยากรบุคคล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ชายมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการบริหารค่าตอบแทนมากกว่าข้าราชการหญิง ส่วนด้านอื่นๆ ไม่

พบความแตกต่าง ข้าราชการชายสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี ปีละ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และปริญญาตรี ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ดีกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารค่าตอบแทนดีกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิภาดา รัตนวราภรณ์ (2555, หน้า 134) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ ได้แก่ หุ้นส่วน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้ให้ความช่วยเหลือพนักงานและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

วิริยา วิวัติวงค์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการธำรงรักษา และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ปัญหาที่พบคือ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเหมาะสมกับพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือสร้างหลักเกณฑ์ให้เอื้อประโยชน์ที่แท้จริงแก่บุคลากร สำหรับแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความสนใจ

อภิญญา แสนสุข (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และ โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่สอนและวิทยฐานะเห็นว่ามีปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับชั้นที่สอนปฐมวัย มีปัญหาน้อยกว่าระดับชั้นที่สอนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 132-134) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง 2) สมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูสังกัด ได้ร้อยละ 46.10 มี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลเมืองควนลัง กำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่างๆ คือ การสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้ออกจากงาน ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกด้าน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากงานในกรณีต่างๆ

จีรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาหารบริหารงาน

บุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้ ควรจัดทำข้อมูลการกำหนดความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าเพื่อขออัตรากำลังครู จัดประชุมชี้แจงมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจ โดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร มีการช่วยเหลือและให้ข้อแนะนำในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2. บรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีขวัญกำลังใจและด้านจัดการทรัพยากรบุคคล

3. บุคลากรในองค์กรที่มีเพศ อายุ และประเภทบุคลากรต่างกันมีพฤติกรรมพัฒนาตนเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเพื่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. สรุปจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร ต้องมีการจัดการในเรื่องเหล่านี้ให้เป็นไปด้วยกันได้อย่างลงตัว โดยเน้นประโยชน์สูงประหยัดสุด แต่ไม่ให้ขัดข้องในเรื่องต่างๆ กล่าวคือ

1) การวางแผน ได้แก่ วางแผนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน วางแผนเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่สุด คุ้มค่าที่สุด นั่นคือ ต้องมีความรอบคอบ รัดกุม มองทุกมิติให้รอบด้าน

2) การจัดองค์กร ต้องมีผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหารทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสัมพันธ์ในองค์กรคือประสานงานกันด้วยดีและมีการมอบหมายให้สอดรับกับบุคคล

3) งานบุคคล ได้แก่ จัดสรรงานให้ถูกกับคน โดยมีการทดลองงาน การสัมภาษณ์ ดูลักษณะอุปนิสัยหรือหลายๆ อย่างประกอบกัน การรับคนเข้าทำงานในองค์กร ก็อาจจะแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบหรือพิจารณากันทั้งคณะเรียกว่าคณะกรรมการ แต่ที่สำคัญต้องอำนวยความสะดวกในการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

4) การอำนวยการ ได้แก่ ต้องเอื้อให้ทุกคนทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ดีไม่ขัดแย้งกัน คือ หมั่นพูดคุยปรึกษาหารือ ถามไถ่กันเป็นประจำ

5) การประสานงาน ได้แก่ ประสานงานกันตามลำดับชั้น แต่ในขณะเดียวกันถ้าสถานการณ์ก็สามารถประสานงานกันได้ทุกระดับชั้น โดยผู้ใหญ่สูงสุดต้องสามารถประสานงานลงมาได้ทุกระดับชั้นในสถานการณ์ที่จำเป็น ในสถานการณ์เช่นเดียวกันผู้น้อยก็สามารถรายงานให้ผู้ใหญ่ที่สูงสุดไดโดยไม่เฉพาะต่อผู้มีอำนาจเหนือตนเท่านั้น

6) การรายงาน ได้แก่ ต้องมีการรายงานทั้งแบบเชิงประจักษ์และเอกสารอย่างเป็นระบบ

7) งบประมาณ ได้แก่ ต้องโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุมเน้นประโยชน์สูงสุดประหยัดสุด แต่ไม่ขัดข้อง เมื่อมีความจำเป็นก็สามารถเบิกจ่ายได้ทันท่วงที

4. การนำผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการบริหาร/การจัดการศึกษา/การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

จากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร ที่มีด้านการจัดการทั้งหมด 7 ด้าน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถนำด้านการจัดการ การพัฒนางานบริหารบุคคลในองค์กร ไปกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการพัฒนาในปีงบประมาณ 2562