

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ
ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับการบริหารงานบุคลากรตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ
การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชำระรักษาบุคลากร และมีความ
คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามความ
คิดเห็นตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการวางแผน
งานบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม
สถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีข้อเสนอแนะเรียงความถี่จากมากไปน้อยคือ มีการเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด มีการกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคน และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ มีการจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากรและมีการประเมินผลควรมีความโปร่งใสชัดเจนและตรวจสอบได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ว่าสถานศึกษาจะมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จนั้น โรงเรียนได้มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารได้เป็นผู้นำในทุกด้าน ซึ่งโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคลากรซึ่งถ้าครูทุกคนมีศักยภาพในการทำงานทุกด้าน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกๆ ฝ่าย มีการวางแผนงานบุคลากร มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการชำระรักษาบุคลากร ส่งเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เผยแพร่ข่าวสารผลงานของครูและโรงเรียน ครูผู้สอนมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยครูมีหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกชี้แนะ กระตุ้นผู้เรียน ช่วยเหลือรักเมตตา เอาใจใส่ต่อผู้เรียน และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยผู้วิจัย จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ รวมทั้งมีการมีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่

ปฏิบัติ ดังที่ สมพร ใจคำปัน (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรไว้ล่วงหน้าซึ่งสอดคล้องกับสมบูรณ ธรรมลังกา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2549 : 4) ได้เสนอที่คณะเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งแตกต่างกับพิกัด จิตพันธ์ (2541 : 89) ที่ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ความคิดเห็นส่วนใหญ่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายงานบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่สนธิ สายปินตา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ได้แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมทั้งสอดคล้องกับสมบูรณ ธรรมลังกา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ซึ่งส่งผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแตกต่างกับ ศรีพันธ์ สุจันทร์แสง (2540 : 11) ที่ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดคือ สั่งการเป็นคำสั่ง แต่งตั้งในการปฏิบัติงาน

1.3 การพัฒนาบุคลากร ความคิดเห็นส่วนใหญ่ พบว่า จัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะ โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน แล มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสมควร ทิพย์จันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

และ สอดคล้องกับ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรคือการเข้ารับการอบรมเป็นหมู่คณะในรูปแบบจัดประชุม การอบรมและการสัมมนา ซึ่งแตกต่างกับ สนิท สายปิ่นตา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมและสัมมนา อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ความคิดเห็นส่วนใหญ่ พบว่า มีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง และมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้อง ปรีชา พันธุ์เจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ผู้บริหารได้ใช้หลักการปกครองตามหลักประชาธิปไตย รวมทั้งมุ่งเน้นงานและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาจากความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม จัดประชุมสัมมนา และเป็นดั่งที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเทคนิคที่ผู้บริหารต้องใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจคือคำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล ส่งเสริมครูให้ครูมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความคิดเห็นส่วนใหญ่ พบว่า มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม มีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับที่ไพบุลย์ คุณชมพู่ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีการกำหนดนโยบาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับที่ สนิท สายปิ่นตา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นระบบและชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1.1.1 การวางแผนงานบุคลากร ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด และควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และ ควรมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่ชัดเจน

1.1.3 การพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า

1.1.4 การข้าราชการบุคลากร ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ตามโอกาสอันควร และควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

1.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการติดตามประเมินการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน

1.2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาที่มีคุณภาพดีเด่นและสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคลากรของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา
โดยเฉพาะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY