

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบฯ และประธานคณะกรรมการฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 2. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 24 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 24 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงานเสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส บุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบฯ และประธานคณะกรรมการฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจ
 เนื่องจากสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาต่างก็ต้องปฏิบัติดำเนินการภายใต้
 ภาวะบีบ บังคับ กฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคลตามกรอบนโยบายจุดเน้นเดียวกัน
 โดยเฉพาะสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่เข้มแข็ง
 บริหารจัดการแบบเครือข่าย ยึดหลักการกระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล มีการจัดประชุม
 อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ
 ความเป็นผู้นำแก่ผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผล
 ให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รู้ เข้าใจ บทบาทภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ
 ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามขอบข่ายและ
 ภารกิจบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล
 และงานบริหารทั่วไป จึงทำให้สภาพปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ
 ปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วิเศษ พลอาจทัน (2550 : 103) ได้ศึกษาปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า
 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาคร ลิทธิโชติ (2551 : 112) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง งามตา ปินะภา (2552 : 99 – 100) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลใน
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยส่วนรวม พบว่า มีปัญหารวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
 สมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหาร
 บุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12
 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
 ประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมือง และ โรงเรียนนอกเมือง
 อยู่ในระดับปานกลาง สงเคราะห์ ปัสานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบฯ และประธานคณะกรรมการฯ ที่มีสถานภาพต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นบทบาทของผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการสั่งการ และวางแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ ส่วนครูจะทำหน้าที่นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ สำหรับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาจะรับฟังและให้ข้อเสนอแนะให้ความเห็นชอบในการปฏิบัติ ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มก็อาจจะมองปัญหาการบริหารบุคคล ไปคนละแนวทางเนื่องจากขาดการประสานงานในการบริหารงานที่เหมาะสมซึ่งทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิรัตน์ เสงี่ยมธรรม (2550 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ตำแหน่งทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสภาพการบริหารงานในสถานศึกษาปัจจุบันครู ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่ครูมีจำนวนจำกัด นอกจากงานสอนจะต้องรับผิดชอบในงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ทำให้ไม่มีเวลาที่จะได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ซึ่งตรงข้ามกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิเศษ พลอาจทัน (2550 : 103) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 สมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหาร บุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ในการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียน ประถมศึกษาที่มีขนาดและสถานที่ตั้ง โรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารบุคลากรแตกต่างกัน วิรัตน์ เสมารธรรม (2550 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารบุคลากรใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขนาดสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะ และตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส บุคลากรควรมีความสนใจ ในการพัฒนาตนเองของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้ รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจ เนื่องจากในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการบริหารจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพต่อส่วนรวม ตรง ตามความต้องการ ไม่เกิดข้อกังขาในการบริหาร โดยอาศัยหลักของกฎหมาย พิจารณาความดี ความชอบตามหลักคุณธรรม และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์กร ส่งเสริมให้บุคคลเกิด ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรร เจริญ (2539 : 16) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะการบริหารงานบุคคล เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะการบริหารงานใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลเป็นผู้ ปฏิบัติถ้าหากได้คนที่ดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีความ พึงพอใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหน่วยงานนั้นก็บรรลุ วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข. : 51) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา

สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อีกระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 24 มีบางประเด็นที่มีปัญหาซึ่งควรนำมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการบริหารงาน บุคคล โดยเรียงประเด็นปัญหาในแต่ละด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็น การเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะเงินประจำ ตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจะต้องคำนึงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพโดยกำหนดขั้นตอนของการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากรต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน สามารถนำไปปฏิบัติ ให้เกิดความพอใจแก่ทุกคน และสามารถตรวจสอบแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารบุคคลโดยรวมของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงาน วิชาการให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมและให้กำลังใจ เชิดชูบุคลากรที่มีผลงานเป็น ที่ประจักษ์ และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร เดียวกัน

1.3 ผลจากการวิจัยข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส ซึ่งสถานศึกษาต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อเลือกสรรบุคคลให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ที่จะทำให้การคัดเลือกบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอื่น ๆ นำข้อมูลมาเปรียบเทียบหาความคล้ายคลึงกัน หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาถึงสภาพการบริหารบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป