

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด ซึ่งสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. การอภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

Rajabhat Mahasarakham University

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการภารโรง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับปัญหาในการบริหารงานนักรการภารโรงแตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับปัญหาในการบริหารงานนักรการภารโรงแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 643 คน และครูผู้สอน จำนวน 8,020 คน ในโรงเรียนที่มีนักรการภารโรงปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546 จากโรงเรียน 643 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ R.W. Morgan (1970 : 608; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 187) ได้ผู้บริหารโรงเรียน 240 คน และครูผู้สอน 366 คน รวมทั้งสิ้น 606 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน บุคลากร : กรณีศึกษานักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาเองจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปทดลองใช้กับไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ของเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของตอนที่ 2 ได้เท่ากับ 0.90 และตอนที่ 3 ได้เท่ากับ 0.84 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง จำนวนนักรการภารโรง ลักษณะการจ้างนักรการภารโรง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง เป็นแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการ บริหารงานนักรการภารโรง เป็นแบบมาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีติดต่อประสานงาน ส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเองโดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และขอความ

ร่วมมือตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระหว่างวันที่ 20 กันยายน ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2546 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 606 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 548 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.42 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง และแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการภารโรง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ F - test (Two - way ANOVA)

Rajabhat Mahasarakham University

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 72.81 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.91 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.41 และครูสอน คิดเป็นร้อยละ 60.59 มีวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.79 โดยเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.74 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.68 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 8.58 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.16 รองลงมามากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.34 มีจำนวนนักรการภารโรงในโรงเรียนละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 60.41 และลักษณะการจ้างนักรการภารโรง เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 92.33

2. ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$)

2.1 ปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ขั้นตอนในการบรรจุนักรการการโรงยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.48$) การบรรจุนักรการการโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.47$) และระเบียบ และเกณฑ์ในการสรรหานักรการ การโรง ($\bar{X} = 3.38$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณสมบัติของนักรการการ โรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 4.18$) และการบรรจุนักรการการ โรงล่าช้า ($\bar{X} = 4.11$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้โอกาสนักรการการ โรงได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.45$) การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับนักรการการ โรง ($\bar{X} = 3.40$) และนักรการการ โรงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.37$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศนักรการการ โรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการการ โรง ($\bar{X} = 3.96$) และการให้โอกาสนักรการการ โรงได้แสดง

ความเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับปานกลาง
1 ข้อ ได้แก่ นักการภารโรงถูกเอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.38$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.49$) การให้นักการภารโรงไปศึกษา
ดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.43$) และการให้นักการภารโรงเข้ารับการอบรมเพื่อ
การพัฒนางานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การจัดทำแผนงาน โครงการ
เพื่อพัฒนานักการภารโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.52$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำ
แผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักการภารโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$) การให้นักการภารโรง
เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.12$) และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความ
สามารถจากภายนอกมาให้ความรู้แก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 3.88$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่นักการภารโรง
($\bar{X} = 3.46$) การมาปฏิบัติงานสายของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.35$) และการเมาสุราในเวลา
ราชการของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.29$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การเมาสุราในเวลาราชการของนักการภารโรง ($\bar{X} = 2.48$) การเล่นการพนันในเวลาราชการ
ของนักการภารโรง ($\bar{X} = 2.46$) และการมาปฏิบัติงานสายของนักการภารโรง ($\bar{X} = 2.12$)
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.78$) ระเบียบ และเกณฑ์ในการสรรหานักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.59$) และ จำนวนนักรการภารโรงที่มีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณสมบัติของนักรการภารโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.97$) การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.92$) ขั้นตอนในการบรรจุนักรการภารโรงยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.75$) และการบรรจุนักรการภารโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ จำนวนนักรการภารโรงที่มีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.47$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการภารโรง ($\bar{X} = 4.18$) คุณสมบัติของนักรการภารโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.13$) และการบรรจุนักรการภารโรงล่าช้า ($\bar{X} = 4.09$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการนิเทศการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.48$) ความขัดแย้งระหว่างนักรการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.48$) และการให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.40$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศนักการภารโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.82$) และความขัดแย้งระหว่างนักการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.74$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศนักการภารโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.91$) และการแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 3.87$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ความขัดแย้งระหว่างนักการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.42$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้นักการภารโรงไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.46$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.34$) และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกมาให้ความรู้แก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 3.29$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักการภารโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$) การให้นักการภารโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาในงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการภารโรง ($\bar{X} = 3.70$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักรการภารโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$) การให้นักรการภารโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาในงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$) และการให้นักรการภารโรงไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.75$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.42$) การเมาสุราในเวลาราชการของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.25$) และการมาปฏิบัติงานสายของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.19$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 2.75$) การลางานบ่อยครั้งของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 2.71$) และการเล่นการพนันในเวลาราชการของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 2.69$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การลางานบ่อยครั้งของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.33$) การละทิ้งงานในหน้าที่ของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.20$) และการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.12$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ การขี้เกียจทรมานของโรงเรียน ($\bar{X} = 1.46$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนสรรหานักรการโรง ($\bar{X} = 4.50$) สปจ. ควรกำหนดคุณสมบัติของนักรการโรงให้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.43$) และ สปจ. ควรเกลี้ยอัตรากำลังนักรการโรงที่เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการโรง ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนควรให้นักรการโรงมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการบำรุงรักษานักรการโรง ($\bar{X} = 4.20$) และนักรการโรงควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$)

ด้านพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักรการโรง ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนควรจัดให้นักรการโรงได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การศึกษาดูงานการอบรมเชิงปฏิบัติการ

($\bar{X} = 4.16$) และโรงเรียนควรจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$)

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรชี้แจงระเบียบวินัยการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้แก่นักรการภารโรง ($\bar{X} = 4.25$) โรงเรียนควรมีการรายงานความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของนักรการภารโรงให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ($\bar{X} = 4.15$) และโรงเรียนควรมีการคาดโทษนักรการภารโรงที่บกพร่องในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.97$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง เหตุที่ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักรการภารโรงส่วนใหญ่ร้อยละ 92.23 เป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งได้ผ่านการสอบคัดเลือกในภาคความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จึงมีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ของตน และรู้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ อีกทั้งทางโรงเรียนก็มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของนักรการภารโรงให้หน่วยงานต้นสังกัดรับทราบทุกปีการศึกษา ผลการศึกษาสอดคล้องกับ จำนวน เวทย์ประสิทธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งนักการศึกษา โรงเรียนนั้นมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและล่าช้า โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจะเป็นผู้มอบให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ เป็นผู้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการดำเนินการ ให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับจัดสรรอัตราหรือมีอัตราว่างหรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนร่วมเป็นกรรมการด้วย เมื่อได้บุคคลที่เหมาะสมแล้วให้นำเสนอผู้มีอำนาจส่งการต่อไป ทำให้กว่าที่โรงเรียนจะได้นักการศึกษาไปปฏิบัติงานจึงต้องใช้ระยะเวลาานาน และหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงเรียนได้ยาก ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่มีงานที่ต้องอาศัยนักการศึกษาโรงเรียนในการดูแลบริเวณอาคารสถานที่ แต่จำนวนนักการศึกษาโรงเรียนมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ผลการศึกษาขัดแย้งกับ ปิยะอุทตสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขาดวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณในการปฐมนิเทศ นิเทศงานของนักการศึกษาโรงเรียนการจัดสวัสดิการ กิจกรรมนันทนาการ และบ้านพักให้แก่บุคลากรโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตชยา วิเชียรเพริศ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การไปอบรมหรือประชุมต่างๆ ก็จะต้องไปที่จังหวัดหรือในตัวอำเภอ ซึ่งการเดินทางไปกลับต้องใช้ระยะเวลาานาน ทำให้ยากลำบากในการเดินทาง และทางโรงเรียนก็ไม่มียงบประมาณพอ ที่จะเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่นักการศึกษาโรงเรียน อีกทั้งงานในหน้าที่ของนักการศึกษาโรงเรียนเองก็มากจนไม่มีเวลาที่จะไปประชุมหรืออบรม ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กฤตชยา วิเชียรเพริศ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักการศึกษาโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับสวัสดิการ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นเดียวกันกับข้าราชการครู จึงปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการในการมาปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่นั้นส่วนใหญ่จะไม่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักรกล

ขนาดใหญ่ จึงไม่มีได้รับอุบัติเหตุจนทพผลกระทบขณะทำงานของนักรการภารโรง ผลการศึกษา
ขัดแย้งกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารงานครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับน้อย

1.1 ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการ
ภารโรง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน
เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีหน้าที่ในการสั่งงาน กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของนักรการภารโรงอยู่เสมอ จึงทำให้นักรการภารโรงต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
และงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะปฏิบัติได้ ทำให้มี
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนนั้นไม่สามารถสั่งงาน
นักรการภารโรงได้โดยตรงเหมือนผู้บริหารโรงเรียน เมื่อต้องการให้นักรการภารโรงปฏิบัติงาน
ให้ก็ต้องแจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบก่อน จากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงสั่งให้นักรการภารโรง
ปฏิบัติงานให้ตามที่ครูผู้สอนต้องการ ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่ นักรการภารโรงปฏิบัติงาน
ช้า และให้ความเป็นจริงแล้วครูผู้สอนเองก็ไม่ค่อยทราบเกี่ยวกับระเบียบ เกณฑ์ในการสรรหา
นักรการภารโรง รวมทั้งขั้นตอนต่างๆ ในการที่จะได้มาซึ่งนักรการภารโรง ทำให้มีระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งขนาดโรงเรียน พบว่า

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีอาคาร
เรียน 2 - 3 หลัง ส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีอาคารประกอบอื่นๆ เนื้อที่ของโรงเรียนก็ไม่กว้างขวาง
จำนวนนักรการภารโรง 1 คน ดังนั้นในการบริหารงานนักรการภารโรงมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากงานประจำที่นักการภารโรงปฏิบัติไม่มากนัก จึงทำให้คุณภาพของงานออกมามีในระดับหนึ่ง และมีเวลาที่จะสามารถปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ หรือกิจกรรมอื่นๆ ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีเวลาในการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความประพฤติของนักการภารโรงด้วย ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรไม่มาก ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำแผนการสรรหานักการภารโรง รวมทั้งคิดว่านักการภารโรงในโรงเรียนของตนมีน้อยเกินไป หรือเมื่อนักการภารโรงคนเดิมลาออก ย้าย หรือเกษียณ กว่าจะได้นักการภารโรงคนใหม่มาปฏิบัติหน้าที่ใช้เวลานานและมีขั้นตอน ยุ่งยาก

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง โดยรวมและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 120 - 300 คน อาคารเรียน 2 - 3 หลัง นักการภารโรงก็สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหาร โรงเรียนยังมีเวลาในการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความประพฤติของนักการภารโรงด้วย ทำให้นักการภารโรงไม่กระทำความผิดทางวินัยขั้นรุนแรงถึงกับต้องให้ออกจากงาน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กว่าที่โรงเรียนจะได้นักการภารโรงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนมีขั้นตอนยุ่งยาก และใช้เวลานานก็จะได้ บุคลากรในโรงเรียนมีงานในหน้าที่มาก ทำให้ต้องการความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกจากนักการภารโรงมากตามไปด้วย ซึ่งบางครั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานของนักการภารโรง เช่น การทำความสะอาดบริเวณโรงเรียน การซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ อาคารเรียนที่ทรุดโทรม การตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับในบริเวณโรงเรียน เป็นต้น ก็ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง รวมถึงการที่จะให้นักการภารโรงไปอบรม ประชุม ก็เป็นไปด้วยความยากลำบากเนื่องระยะทางจากโรงเรียนไกลจากสถานที่อบรม ประชุม และในการไปอบรม ประชุม ใช้เวลา 1 วันขึ้นไป ทำให้งานของนักการภารโรงที่โรงเรียนต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป บริเวณโรงเรียนกว้างขวาง จำนวนวัสดุอุปกรณ์ คุรุภัณฑ์ต่างๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบก็มีจำนวนมากกว่าโรงเรียน

ขนาดเล็กและขนาดกลาง แต่ได้จำนวนนักการภารโรง 1 - 2 คน ซึ่งทำให้นักการภารโรงมีงานล้นมือ ปฏิบัติงานได้ไม่ดีหรือไม่ทันตามกำหนดเวลา เมื่อต้องการได้นักการภารโรงเพิ่มหรือแทนตำแหน่งเดิมก็มีชั้นตอยุ่งยากและใช้เวลาในการบรรจุแต่งตั้งซ้ำ ทำให้การบริหารงานนักการภารโรงของโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีปัญหามาก ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักการภารโรงในโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นลูกจ้างประจำทุกคน ทำให้มีความรู้ในเรื่องกฎ และระเบียบต่างๆ จึงไม่กระทำผิดวินัยจนถึงต้องถูกให้ออกจากงาน และนักการภารโรงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้านหรือใกล้เคียงกับที่โรงเรียนตั้งอยู่ จึงไม่ค่อยมีการขอย้ายของนักการภารโรง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า มีระดับปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนก็จะมีการึกิจมาก มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก มีอาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนกว้างขวาง จึงไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง ทำให้การบริหารงานในส่วนของนักการภารโรงมีปัญหา ซึ่งแตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีบริเวณโรงเรียน ไม่กว้างขวางนัก อาคารเรียนบางแห่งมี 2-3 หลัง เท่านั้น จำนวนนักเรียนมีน้อยกว่า ทำให้นักการภารโรงดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนอย่างทั่วถึง และเรียบร้อยดีตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นขนาดโรงเรียนที่ต่างกันย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานนักการภารโรงที่แตกต่างกันไปด้วย ส่วนผู้บริหารนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและสั่งงานนักการภารโรงได้เพียงผู้เดียว ครูผู้สอนนั้นไม่สามารถสั่งงานนักการภารโรงได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงรับทราบถึงปัญหาในการบริหารงานนักการภารโรงที่แตกต่างกันไปกับครูผู้สอน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปิยะ อุทิสงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ละคร การะพันธ์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องการมีส่วนในการ

สรรหานักการภารโรงให้ได้คุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ หากนักการภารโรงที่มีอยู่ไม่มีฝีมือในงานช่างไม้ งานเกษตร ฯลฯ ก็ควรที่จะมีการจัดฝึกอบรมช่างฝีมือให้หรือจัดหาหนังสือเกี่ยวกับงานช่าง งานฝีมือต่างๆ มาให้นักการภารโรงได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และหากนักการภารโรงบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งส่งผลเสียถึงการเรียนการสอนในโรงเรียน เช่น มาทำงานสายเป็นนิจ เมาสุราในเวลาราชการ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียน ฯลฯ ก็ควรที่จะมีรายงานความประพฤติไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และทำการคาดโทษเอาไว้ เพื่อให้ให้นักการภารโรงมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมนั้นอีก ซึ่งจะทำให้ลดปัญหาในการบริหารงานนักการภารโรงได้อีกระดับหนึ่ง ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อแนวทางในการแก้ปัญหาบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสรรหานักการภารโรงเพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณสมบัติตามต้องการ เพราะจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อแนวทางในการแก้ปัญหาบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน การได้รับการยกย่อง การให้สวัสดิการช่วยเหลือ และการให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถจะช่วยให้พนักงานการภารโรงมีขวัญกำลังใจที่ดี และการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อแนวทางในการแก้ปัญหาบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้นักการภารโรงได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับงานฝีมือต่างๆ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้นักการภารโรงได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ

ปิยะ อุทราสิงห์ (2544 : บทความย่อ) ที่พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อแนวทางในการแก้ปัญหาบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่โรงเรียนมีการชี้แจงระเบียบวินัยในการทำงาน มีการคาดโทษและรายงานหน่วยงานต้นสังกัดให้ทราบเมื่อนักการภารโรงทำผิดวินัยหรือละทิ้งหน้าที่การงาน จะช่วยให้การพ้นจากงานของนักการภารโรงลดน้อยลงได้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะ อุทราสิงห์ (2544 : บทความย่อ) ที่พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อแนวทางในการแก้ปัญหาบริหารงานครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก



ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

Rajabhat Mahasarakham University

1.1 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนการสรรหานักการภารโรงให้มีความชัดเจน ปรับปรุงระเบียบการสรรหา และกฎเกณฑ์ต่างๆ และขั้นตอนการสรรหาให้ง่ายต่อการปฏิบัติ โดยให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการสรรหานักการภารโรงที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการของโรงเรียน

1.1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรจัดการปฐมนิเทศนักการภารโรงก่อนที่จะส่งไปยังโรงเรียน จัดหางบประมาณในการปฐมนิเทศนักการภารโรงก่อนปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน มีการออกไปติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ นักการภารโรง เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ก่อนที่จะมีการบรรจุแต่งตั้งนักการภารโรงควรมีการนำนักการภารโรงไปทำการฝึกปฏิบัติงานที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานไม้ งานช่าง งานเดินสายไฟ ฯลฯ เสียก่อน และมีแผนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ นักการภารโรงที่ยังไม่มีทักษะในงานที่ต้องใช้ฝีมือต่างๆ ในช่วงปิดภาคเรียน

1.1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในการปฐมนิเทศนักรการการโรงก่อนที่ จะส่งไปยังโรงเรียนควรชี้แจง กฎ และระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานของนักรการการโรงให้ทราบ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้นักรการการ โรงกระทำผิดวินัยจนต้องให้ออกจากงาน

1.2 ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียน

1.2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ในการสรรหานักรการการโรง เมื่อโรงเรียนต้องการนักรการการโรงก็ควรจะทำการศึกษา สอบถาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนถึงคุณสมบัติของนักรการการโรงที่ต้องการ เพื่อให้ผู้ที่มี หน้าที่ในการคัดเลือกนักรการการโรง ได้เลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการให้มากที่สุด

1.1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรทำการปฐมนิเทศให้แก่ นักรการการโรง ก่อนเริ่มปฏิบัติ โดยการแจ้งให้นักรการการโรงทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตน แนะนำ บุคลากร และบริเวณ อาคารสถานที่ต่างๆ ในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้นักรการโรงการแสดง ได้ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนควร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของนักรการการโรงเป็นระยะ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของ นักรการการโรง หากนักรการการโรงไม่มีความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหาร โรงเรียนก็ต้อง ชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ นักรการการโรง

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนา นักรการการโรง ไว้ในแผนงานประจำปี และต้องมีการปฏิบัติตามแผนนั้นๆ ด้วย ควรอนุญาตให้นักรการการโรง ได้ไปฝึกอบรม ประชุม เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและทักษะในการทำงาน

1.1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรตักเตือนหรือ พุดคุยสอบถามถึงสาเหตุ เมื่อนักรการการโรงลางานบ่อยครั้ง ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนหรือ ละทิ้งงานไป เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และเพื่อให้ นักรการการโรงทราบถึงความบกพร่องใน หน้าที่ของตน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ และความประพฤติ ของนักรการการโรงไว้เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของนักรการการโรง

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจและปัญหาในการปฏิบัติงานของนักรการการโรง

2.3 ควรมีการศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักรการกรร โรง ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University