

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.71) ด้านที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.69) และปัญหาลำดับสุดท้ายคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.67)

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีกรอบที่จะมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ 5 ด้านคือ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5 ด้านการออกจากราชการ โดยผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 9 ท่าน

และจากการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้สรุปแนวความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยแยกแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมกับบริบทหลายโรงเรียนเพราะการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกกำหนดโดยจำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียนดังนั้นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนและห้องเรียนมาก จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนก็จะมีจำนวนมากด้วยซึ่งจะไม่ประสบปัญหาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนและไม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจำนวนนักเรียนน้อยและห้องเรียนน้อยจะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อยด้วยจะมีปัญหาการบริหารในโรงเรียนเพราะภารกิจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีภารกิจในการจัดการศึกษาเหมือนกัน โรงเรียนขนาดเล็กก็จะมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนครูไม่ครบชั้น ไม่ครบกลุ่มสาระจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นปัญหาคือบุคลากรอาจไม่ครบตามภารกิจของงานหรือไม่ครบตามที่โรงเรียนต้องการ ก็จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเช่นกัน แนวทางการแก้ปัญหา ควรแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ โดยไม่ต้องอิงเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบจำนวนตามภารกิจของโรงเรียน และครบจำนวนครูทุกวิชาเอก ตามกลุ่มสาระที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอน จึงจะทำให้โรงเรียนไม่มีปัญหาการบริหารในโรงเรียนและไม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ดีขึ้นตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนได้รับการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ข้าราชการครูไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน คือไม่ตรงวิชาเอกตามกลุ่มสาระที่โรงเรียนต้องการ ทำให้เกิดปัญหาการบริหารบุคคลภายในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหา คือ การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ผู้ที่มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย คือ คณะอนุกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ประจำพื้นที่เขตการศึกษา ต้องพิจารณา คือ ความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก ตามวิชาเอกที่ขาดแคลน เพราะโรงเรียนเป็นผู้จัดการศึกษา จะทราบความต้องการดีซึ่งจะส่งผลดีกับการบริหารจัดการในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน ข้าราชการครูก็ได้สอนตามวิชาเอกที่ตนถนัด ซึ่งจะทำให้คุณภาพของผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา การบรรจุแต่งตั้งไม่เกิดความยุติธรรม แนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันต้องดำเนินการให้เกิดความยุติธรรมโดยต้องให้ห้องคัดกรองภายนอกเข้าร่วมดำเนินการจัดสอบแข่งขันด้วย และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและเปิดเผยการดำเนินตามขั้นตอนจึงจะเกิดความยุติธรรมและความเชื่อมั่นในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงาน

บุคคล เพราะโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ควรจะเป็นผู้บริหารงานบุคคลเอง แต่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามกรอบงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนด ทำให้โรงเรียนไม่เกิดความเป็นอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการงานบุคคลในโรงเรียนได้เต็มที่ แนวทางการแก้ไขปัญหาคควรให้อิสระในการบริหารงานบุคคลในการเรียน เช่น กำหนดตำแหน่ง การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง โดยอยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อการบริหารไว้ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล

3.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ไม่ดีพอ เพราะจากความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน แนวทางแก้ไขปัญหาคในการประเมินผลงานการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความยุติธรรม โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล จึงจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยละเอียดการปฏิบัติหน้าที่หลักของตนเอง งานการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานในหน้าที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหาคผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนวิทยฐานะควบคู่ไปพร้อมกันโดยผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการแบ่งภาระงานในโรงเรียนไม่มีความเหมาะสมชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ทำงานไม่เต็มศักยภาพ แนวทางการแก้ไขปัญหาคผู้บริหารต้องแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ใหม่ๆ ทำให้เกิดข้อขัดข้องใจ ในการดำเนินการหรืออาจทำให้การกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู แนวทางการแก้ไขปัญหาคต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจัดอบรม หรือพื้นที่เขตการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม และผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ควบคุม ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่น ให้เกิดความชัดเจนทุกคน และที่สำคัญผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

3.5 ด้านการออกจากราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องของการออกจากราชการ เช่น การเกษียณอายุราชการ ทำให้ไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจในการพ้นวัยเกษียณอายุราชการ และมีความ

ถ้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์ เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน การไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงได้รับตามกฎหมายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นต้น แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เช่น เรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากขึ้น จึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บริสุทธิ์ สังขชาติรี (2547 : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก หนูพร สุภาชาติ. 2552 : 141) ที่ศึกษาว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า บริบทต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีลักษณะคล้าย ๆ กัน มีจำนวนนักเรียน ครู ขนาดของโรงเรียน ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน การคมนาคมสะดวก การติดต่อสื่อสารกันสะดวกและรวดเร็ว นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลที่มุ่งปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วมจึงมองว่าสภาพการดำเนินงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความเป็นอิสระในการวางแผนงานบุคคลมีปัญหามากที่สุดในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งไม่สามารถทำได้ตามอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ส่วนปัญหารองลงมาคือ นโยบายและการวางแผนงานบุคคล

ในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการทำงานและขาด การประสานงานในแต่สายงาน การทำงานตามนโยบายจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิก พึ่งเสื่อ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงาน บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการมอบอำนาจให้ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในบางเรื่อง เช่นการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะและผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) แต่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนจึงมีสภาพการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการ สถานศึกษา มีปัญหามากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบรรจุบุคลากรใหม่และการย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ตรงตามความต้องการหรือสาขาที่ขาดแคลนที่โรงเรียน ต้องการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) และการสอบบรรจุตามวิชาเอกที่ขาดแคลนมีน้อย ปัญหารองลงมาคือ การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ การพิจารณาย้ายของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ เขตพื้นที่การศึกษา(อ.ก.ค.ศ.)ในเขตพื้นที่ที่มีการพิจารณาหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าและ บางครั้งไม่ได้รับการอนุมัติให้ย้ายเพราะไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการรับย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุริยา ไสยลาม (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด หนองคาย พบว่า การบริหารงานบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนรับมอบหมายงาน สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยและทราบถึง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่มักจะเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสัมมนาครูผู้สอนวิชาต่างๆ ส่วนโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการประชุมชี้แจง การนิเทศ ให้ครูได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า ด้านบุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีปัญหามากที่สุด อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีอายุราชการมาก อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานลดน้อยลงไป อีกทั้งด้วยภาระหน้าที่การงานค่อนข้างมากทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มกำลังเท่าที่ควร นอกจากนี้โรงเรียนยังมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะนำมาดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้เลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความชำนาญประกอบกับ การเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แน่นอนมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินบ่อย ส่วนข้อปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ในการนิเทศงานเป็นอย่างดีและโรงเรียนไม่ค่อยได้รับครูบรรจุใหม่

ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการป้องกันตรวจสอบการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย จึงน่าจะเป็นมูลเหตุให้ปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร มีปัญหามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาความดีความชอบ ยังไม่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทั้งนี้อาจมาจากสาเหตุเกี่ยวกับการพิจารณาของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยังไม่เกิดความโปร่งใสหรือไม่เกิดความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณโณ รักธรรม (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการประพฤติตนอยู่ใน

จรรยาบรรณของข้าราชการและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายใหม่ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบให้มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการให้โรงเรียนนำเอาหลักการว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันว่า “หลักธรรมาภิบาล” หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มาบูรณาการการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนปรับปรุงตนเอง ตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น และการออกจากราชการมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้ปัญหาด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริสุทธิ์ สังขตริ (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้กฎหมายระเบียบเกี่ยวกับการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนไม่ค่อยได้ปฏิบัติจึงไม่ได้ให้ความสนใจมากนักเพราะส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนข้อมีการพิจารณาให้ครูออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอำนาจในการพิจารณาให้ครูออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จึงเสนอแนะการนำไปใช้ดังนี้ 1 ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผลการวิจัยปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นต้องแก้หลักเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ยึดตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบจำนวนตามภารกิจงานในหน้าที่ของสถานศึกษา และจำนวนครูมีจำนวนครบทุกวิชาเอก 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งผลการวิจัยปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นต้องดำเนินการสอบแข่งขันให้เกิดความยุติธรรมโดยให้องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสอบแข่งขัน และเปิดเผยการดำเนินการในทุกขั้นตอน และโรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งโรงเรียนเป็นนิติบุคคล โรงเรียนจะต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลเอง เช่น การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง แต่ให้อยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนด 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ต้องแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4 ด้านวินัยและการรักษา วินัยผลการวิจัยปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครูให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยโรงเรียนจัดอบรม หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม ผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ควบคุม ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดความชัดเจนทุกคน 5 ด้าน การออกจากราชการผลการวิจัยปัญหาอยู่ในระดับปานกลางต้องส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและ กำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เกี่ยวกับ เรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวอีกตามขอบข่ายงานเดิมโดยเฉพาะด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ เพื่อ ตรวจสอบความต้องการของบุคลากรเป็นระยะๆ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ศึกษาเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาและเพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยอาจเพิ่มกลุ่มประชา กรงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายฝ่ายมาใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป