

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.34$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.26$) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.37$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.34$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.32$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.32$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.29$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{x} = 4.44$) การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ

($\bar{x} = 4.36$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ($\bar{x} = 4.34$) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็น
 การล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.34$) และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ
 ข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติ
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การประเมินสภาพความต้องการ
 กำลังคน ($\bar{x} = 4.46$) การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ
 ($\bar{x} = 4.41$) และสถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.39$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การประเมินสภาพความต้องการ
 กำลังคน ($\bar{x} = 4.44$) การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ($\bar{x} = 4.35$) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
 ($\bar{x} = 4.32$) และการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ
 ($\bar{x} = 4.32$)

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้
 ล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.30$) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 ($\bar{x} = 4.26$) และ การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลอง
 ปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติ
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการ
 สรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.39$) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการ
 ศึกษา ($\bar{x} = 4.32$) การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลอง
 ปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.32$) และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของหน่วยงาน
 ($\bar{x} = 4.29$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า

($\bar{x} = 4.21$) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.21$) การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.14$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.14$) การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.14$) และการติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.14$)

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.33$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.25$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.35$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.28$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.22$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.33$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.22$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.19$)

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.41$) มีการลงโทษทางวินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.37$) บุคลากรให้ความสำคัญเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{x} = 4.33$) และ พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวิสัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.45$) มีการลงโทษทางวินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.41$) บุคลากรให้ความสำคัญเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{x} = 4.36$) และ พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.36$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวิสัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.39$) มีการลงโทษทางวินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.34$) พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.31$) และผู้บังคับบัญชามีการสอดคล้องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.31$)

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 4.30$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุแต่งตั้ง โดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.28$) โรงเรียนมีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) และการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหาร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 4.36$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุแต่งตั้ง โดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.36$) และการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.31$) ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 4.24$) การอำนวยความสะดวก

และบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.23$) และมีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.28$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.40$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.38$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.20$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.40$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.36$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.16$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.13$) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.37$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.35$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.32$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

($\bar{x} = 4.29$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.21$)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.62$) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.50$) และการประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.58$) การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{x} = 4.42$) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.42$) และสถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นการล่วงหน้าสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{x} = 4.46$) การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.43$) และสถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นการล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.38$)

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.62$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.37$) การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.33$) และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.58$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร

ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.42$) และการกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.33$) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.38$) การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.33$) การติดตามประเมินผลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.32$)

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.33$) การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมของบุคลากร ($\bar{x} = 4.25$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.25$) และการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมของบุคลากร ($\bar{x} = 4.25$) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.36$) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.31$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.25$)

3.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีการสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.66$) พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.58$) มีการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจังและ

ต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามี การสอดคล้องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.67$) พฤติกรรม ของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.58$) มีการประเมิน ผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้ บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.45$) มีการลงโทษทาง วินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.42$) และพฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัย ได้รับการติดตามและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.37$)

3.4 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ ครูอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 4.33$) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ข้าราชการครูเพื่อประเมินคุณภาพคุณธรรมและโปร่งใส ($\bar{x} = 4.25$) การให้ออกจากราชการไว้ ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความละ เหมาะสม โรงเรียนมีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำ พิพากษาถึงที่สุด และการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออก จากราชการ ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้องและตามความเป็น จริง ($\bar{x} = 4.33$) การให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.17$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติ ทัวไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของข้าราชการครูเพื่อประเมินคุณภาพคุณธรรมและโปร่งใส โรงเรียนมีการ ประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด และการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ

($\bar{x} = 4.08$) สถานศึกษานาคนเล็ก โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด($\bar{x} = 4.37$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง ($\bar{x} = 4.36$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.34$)

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีประเด็นสำคัญจากการค้นพบที่ควรแก่การนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลได้มีการบริหารงานบุคลากรที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อีสรุบายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก

ธรรมชาติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ได้กล่าวว่า “การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจของสถานศึกษา โดยเป็นไปตามหลักธรรมชาติของบุคลากรให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ” ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณกร ชัยมูล (2550 : 170) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เพราะการกำหนดคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถนั้นต้องดูจากภาระหน้าที่ที่บทบาท และภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้การกำหนดวางแผนอัตรากำลังตรงกับความรู้ความสามารถทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเบญจวรรณ ทองขาว (2546 : 14) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากรนั้นจะเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับในองค์กรนั้น ๆ โดยจะต้องเกี่ยวข้องตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์ การวางแผน การสรรหา การประเมิน การพัฒนา การชำระรักษา ตลอดจนการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทร อามาตย์ (2554 : 76) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย พบว่า มีการบริหารงานบุคลากรโดยรวมและรายด้านในทัศนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก แต่ในทัศนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน และบุคลากรได้เสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังนี้ ควรจัดบุคลากรให้รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านให้เพียงพอ ควรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการ และควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญ และเข้าใจถึงระดับการปฏิบัติในกระบวนการสรรหา

และบรรจุแต่งตั้งเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ยึดทักษะความรู้ความสามารถ กระบวนการ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานทางด้านนี้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับขงยุทท เกษสาคร (2546 : 33-34) ได้กล่าวถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ว่า วิธีดำเนินการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อาจจะใช้วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ซึ่งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะเป็นกระบวนการจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงสนใจที่จะเข้ามาสู่องค์กร

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมพร เสวีวัลลภ (2539 : 12) กล่าวว่า “การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรจะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรรู้ให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในแนวทางที่ดี อันจะส่งผลทำให้งานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น”

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก การเสริมสร้างวินัยนั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการทำให้บุคลากร ได้ทราบถึงระเบียบวินัย และไม่ทำผิดต่อกฎระเบียบที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับสมเดช สีแสง. (2539 : 828) สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ ถ้าต้องการให้คนในองค์กรมีระเบียบวินัยต้องปรับพฤติกรรมต้องพัฒนาจิต ต้องนำ ต้องกำกับด้วยระเบียบวินัยขององค์กร

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ เรื่องการให้ความรู้ เรื่องระเบียบการออกจากราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบ การบริหารงานบุคลากรที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ การลาออก

จากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน หรือกรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

2. การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ของผู้บริหารกับครูผู้รับผิดชอบงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทัศน์ แก้วคำ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หน่วยบังคับบัญชาไม่มีการสำรวจความต้องการ หน่วยราชการควรจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำงานวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนั้น ควรมอบหมายให้กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล การใช้อัตรากำลังอย่างชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจาก

ราชการควรมอบหมายให้ผู้บริหารระดับหน้าในด้านดังกล่าว พร้อมทั้งกลุ่มงานบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรม สัมมนา จัดทำคู่มือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวินัยบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY