

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 67 โรงเรียน จำแนก เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 67 คน ครู จำนวน 3,322 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,389 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ ประชากร จำนวน 67 คน ส่วนครู จำนวน 345 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ แล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ผลปรากฏว่า หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.9782

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยนำหนังสือจากบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมด 412 ฉบับ เก็บรวบรวมได้ 412 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า Independent Samples t-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่า F-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ่
5. วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อสรุปจากผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของ บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงทำ การทดสอบด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางกับ ขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารงาน บุคคลด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดอัตรากำลังครูจำนวนมาก รองลงมาคือ ขาดงบประมาณ

ในการจ้างครู งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก และควรอบรมข้าราชการครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีประเด็นที่ค้นพบ ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ได้แบ่งการจัดการเรียน การสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีจำนวนครูผู้สอนมากเพียงพอต่อความต้องการ จึงสามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และตรงตามวิชาเอก และผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งครูและบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาครูและบุคลากรของโรงเรียน จัดระบบการบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจและหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมรับผิดชอบ มีการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทุกตำแหน่งภายใต้กฎเกณฑ์หรือวิธีการที่สถานศึกษากำหนด ส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาเขตคคค จิตสำนึกและพฤติกรรมของบุคลากร มีระบบการนิเทศงาน ติดตาม ประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดระบบการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปวินัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างกลายามมิตร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การติดตาม ประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้หลักความโปร่งใสในการนิเทศ ประเมินผล อย่างกลายามมิตร ภายใต้กฎเกณฑ์หรือวิธีการที่สถานศึกษากำหนด ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้

สภาพการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ฌ็อง-ฌัก กูว์นิง (2545 : 88) ได้กล่าวถึงการจัดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่า การจัดบุคคลเข้าประจำตำแหน่งเป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลต่อเนื่องจากการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อว่าบุคลากรจะได้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยแน่ชัดในหน่วยงานนั่นเอง ซึ่งการจัดบุคลากรเข้าประจำตำแหน่งนั้นนอกจากจะยึดหลักคุณธรรม โดยเคร่งครัดแล้ว ผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ พันธุ์หนองหว้า (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ ศรีวิไล (2554 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของแต่ละด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าว แสดงว่าข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครู ต่างให้ความสำคัญและร่วมกันปฏิบัติงาน ในด้านการชี้แจงนโยบาย แผนงาน โครงการ การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และการบริหารงานบุคคลโดยรวมเป็นกิจกรรมที่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครู ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรและด้านการรักษาระเบียบวินัย ผู้บริหารจะต้องนำเรื่องนี้เข้าหารือกับครู เพื่อหาแนวทางในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้การดำเนินการพัฒนาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับในสถานะเดียวกัน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแต่งตั้งครู ให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าสายต่าง ๆ มาเป็นผู้ประเมินร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน มีการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษาพบว่า
 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 33 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหาร
 บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม
 ขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะในโรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้
 ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย และไม่ทั่วถึง
 จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลไม่สามารถทำได้ดีเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่
 และขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2554 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการบริหาร
 บุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากความพร้อมของ
 โรงเรียนในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ขอบข่ายของ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการ
 งานบุคคลกับการบูรณาการเข้ากับสภาพแวดล้อมตามขนาดภายในโรงเรียน และยังคงสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ คณัช เทียนพูน (2545 : 21) สำหรับการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหาร
 บุคคลสูงกว่าหรือมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพ
 การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดอัตรากำลังครูจำนวนมาก รองลงมาคือ ขาดงบประมาณใน
 การจ้างครู งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยมากและควรอบรมข้าราชการครูเพื่อเพิ่ม
 ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละปีการศึกษามีข้าราชการครูจำนวนมากที่
 เกษียณอายุราชการและอัตราตำแหน่งเหล่านั้นถูกตัดอัตราไปโดยไม่มีอัตรามาทดแทนจึงทำให้
 ข้าราชการครูขาดแคลนและการเปิดสอบบรรจุข้าราชการครูในปัจจุบันมีผู้สอบบรรจุได้จำนวนน้อย
 ไม่คุ้มกับงบประมาณที่ใช้ไปในการจัดสอบบรรจุแข่งขันแต่ละครั้ง และการที่บุคลากรของ
 หน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการธำรงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ
 การพัฒนาบุคลากรอาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษอบรม การดูงาน

การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วม โครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อให้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัย นอกเหนือจากนี้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการ และบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติประการหนึ่ง และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกประการหนึ่ง และในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรนั้นมีวิธีดำเนินการหลายอย่าง คือ การจัดฝึกอบรม การส่งคนไปศึกษาฝึกฝนอบรม และดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาที่มงาน หรือการพัฒนาองค์กร การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับหน่วยงานงานได้นานที่สุด และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับจะต้องรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ บรรยงค์ โคจจินดา (2546 : 162) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการเร่งส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุดประวีณ์ เลิศกาญจนวิติ (2548 : 92-94) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล หรือกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่ผู้บริหารจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการสอน และการทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และได้กล่าวถึงการวางแผนพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องการปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถเพิ่มขึ้น
- 2) จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านสนับสนุนการสอน เช่น ด้านธุรการ การเงิน อนามัย เป็นต้น
- 3) จัดทำโครงการด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่บุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ อวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ได้จัดเตรียมแผนงาน โครงการ ในการอบรมเพื่อพัฒนาครู จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ

ในระดับที่สูงขึ้น อนุญาตให้ครูได้ใช้เวลาบางส่วนของราชการในการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ชี้แนะครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในรวมถึงให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ขะสินธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังจากย้ายไปสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดแผนงานด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผลของบุคลากรใหม่ ด้านการธำรงรักษานักเรียน มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการประชุมชี้แจงหรือประชุมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาความคิดความชอบในรูปของคณะกรรมการและมีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์นสตัน (Johnston, 1971 : 212 ; อ้างถึงใน สรรทิพย์ ดวงดี, 2545 : 32) ได้ทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจของคณะบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าทำการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของคณะบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าทำการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญนั้น สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูควรวางแผน

อัตรากำลังครู สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและตรงตามวิชาที่สอน มีจำนวนคาบสอนมีเหมาะสม โดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งจะประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน ผู้บริหารต้องประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอจัดตั้งงบประมาณและข้อกำหนดอัตรากำลังครู ให้เพียงพอกับความต้องการ

1.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเสริม เข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด ส่งเสริมมีการประสานความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

1.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่ม ความรู้ด้านการรักษาระเบียบวินัย จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติตนในการเป็นการรักษาระเบียบวินัย

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรจัดงบประมาณและพิจารณา ความต้องการพื้นฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ควรจัดให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งผู้บริหารต้องแจ้งผล การประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ให้เกิด ความบริสุทธิ์ ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 ควรมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการกำหนดคิัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การรักษาระเบียบ วินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 ควรที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงประเมินเชิงระบบเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.3 ควรที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอื่น ๆ