

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและขนาด โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 280 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ โรงเรียน 231 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 49 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซซ์และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน 134 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 28 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาอำนาจการจำแนกรายชื่อผลปรากฏว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ทั้ง 50 ข้อ โดยมีค่าที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือแบบสอบถามที่ค่า t ตั้งแต่ 1.830 ถึง 4.870 แล้วนำผลแบบทดสอบที่ได้ เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่า ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .8831

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามโดยส่งถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้วิจัยนำหนังสือและแบบสอบถามไปแจกให้และกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามครบทุกฉบับ จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t (t-test)

4.3 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

4.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ ร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ คำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามภารกิจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ได้ศึกษาเป็นรายด้านและได้ผลดังนี้

1.1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ และความสมดุลของการจัดอัตรากำลังคนการปฏิบัติราชการ

1.2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษและการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้และความสามารถได้

1.3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สนับสนุน

ให้ครู – อาจารย์มีโอกาสดูแลและบุคลากร ได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมและหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น

1.4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการแก้ปัญหาครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการ ที่โรงเรียนอื่น ผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามพฤติกรรมและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและการจัดทำบัญชีควบคุมวันลา การไปราชการการขออนุญาตออกนอกโรงเรียนของครู

1.5. ด้านการออกจากราชการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันละเมิดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย การจัดให้ข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับ โรงเรียนและการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากราชการให้บุคลากรทราบการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันละเมิดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก

และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยค่าความถี่มากที่สุด คือ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วน ในการในการวางแผนอัตรากำลังและค่าความถี่มากที่สุดคือ เพิ่มความเป็นอิสระในการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งรายชื่อโดยค่าความถี่มากที่สุด คือ ส่งเสริมวิทยากร ท้องถิ่นช่วยสอนในสาระที่ขาดแคลน รองลงมาคือ เพิ่มข้าราชการครูลดตำแหน่งพนักงานราชการ และค่าความถี่มากที่สุดคือ จัดหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการรายชื่อโดยค่าความถี่มากที่สุดคือ เพิ่มงบประมาณส่งเสริม บุคลากรในโรงเรียน รองลงมาคือ จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อบุคลากร และ ค่าความถี่มากที่สุด ส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยค่าความถี่มากที่สุดคือ ส่งเสริมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแก่ครู รองลงมาคือ ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและค่าความถี่มากที่สุดคือ มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ด้านการออกราชการ โดยค่าความถี่มากที่สุดคือ ให้การเชิดชูเกียรติครูหลังเกษียณอายุราชการอย่าง ต่อเนื่อง รองลงมาคือ การให้ความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยและค่าความถี่มากที่สุด คือ ให้แนวทางการปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า เรียงจากคะแนน เฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้าน การออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามากขึ้น การพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีสมรรถนะในการ ทำงานมีคุณลักษณะที่พร้อมจะพัฒนามาตรฐานทั้งมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการทำงาน จึงเป็น ผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับ โครงสร้างระบบงานของรัฐ นโยบายการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาภายใต้การบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องพัฒนา มาตรฐานคุณภาพ ทั้งคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน คุณภาพผู้บริหาร โรงเรียนและชุมชนตาม

แนวทางที่ สมศ. หรือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด เป็นการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การมีมาตรฐานครบวงจรแต่อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรค และข้อจำกัดในการพัฒนาปฏิรูปบุคลากรอื่น เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีมีจำนวน จำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการ ได้ทั้งหมดสอดคล้องกับดวงฤติ เอกวิชา (2550 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารของผู้บริหารด้านงานบุคคลเกิดจากการที่ผู้บริหารขาดคุณลักษณะคิดเชิงสร้างสรรค์พัฒนา และผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากแนวคิดของประเวศ วะสี (2539 : 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการประสานงานของบุคคลในสถานศึกษาดังแต่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนในการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายหลักที่ผู้บริหารจะต้องนำมาปฏิบัติและบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาดังที่ อานันท์ ปันยารชุน (2548 : 32) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์แก่บ้านเมือง ซึ่งแน่นอนว่า การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีจะ ไม่มีทางประสบความสำเร็จได้ หากระบบราชการยังมี กระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมแบบเดิมในโลกยุคใหม่ จึงต้องพัฒนาข้าราชการไทยไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี หรือธรรมาภิบาล คือ ข้าราชการยุคใหม่ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยัน ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก สามารถปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจและมีการกระทำแบบมีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย โปร่งใส และทำงาน โดยมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุค โลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวิชัย สวัสดิ์ (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวรพันธ์ เพชรราษฎร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย

3 อันดับแรกได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือ การออกจากราชการ การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51) ตามภารกิจงาน 5 ด้าน พิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประเมินสภาพความต้องการ จัดทำแผนอัตรากำลังสำรวจและรายงานข้อมูลด้านบุคลากรอยู่เป็นประจำพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและมอบหมายภาระงานให้บุคคลในโรงเรียนตามความถนัดและความสามารถ มีข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และมีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา เลาहनันท์ (2542 : 15) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานของหน่วยงานการที่จะได้บุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการวางแผน ทั้งนี้เพราะการวางแผนมนุษย์มีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2553 : 127) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสำรวจระบุนิวิชาและจำนวนที่ต้องการชัดเจนในการรายงานเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แต่โรงเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการสอบคัดเลือก การเลือกบรรจุตามจำนวนและวิชาเอกที่ต้องการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิรา บุญใจชื่น (2549 : 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานการศึกษาด้านการเรียน ครูจะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำแผนการสอนที่ยึดแนวทางการวัดและประเมินผลสภาพจริง

1.3 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก สร้างแรงจูงใจการพัฒนา ศักยภาพบุคคล จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ ฤทธิ์เวทย์ (2548) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจมุ่งมั่นพัฒนาในด้านบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 87 ต้องการการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

หรือการมี KM ในโรงเรียน และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีเหตุผลที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ ดวงหทัย วัฒนโชติ (2550) พบว่า เหตุผลสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการเพื่อให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการทำงาน ทั้งสมรรถนะหลักคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาคณะเอง และการทำงานเป็นทีม และด้านสมรรถนะประจำสายงานคือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยการสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมี วิชาชีพชั้น และการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.4 การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 2 ด้านวินัยและการรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูจะต้องมีระเบียบวินัย พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ของทางราชการ การทำและเสนอผลงานเพื่อปรับวิทยฐานะ การขอรับและต่อไปประกอบวิชาชีพครู และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล วงศ์คงชีพ (2549) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 63.24 ไม่อุทิศตนต่องานราชการ โดยเฉพาะ ข้าราชการครูจะมีปัญหาด้านหนี้สิน จึงเป็นเหตุให้ต้องหารายได้เพิ่ม เป็นเหตุของผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนต่ำลงเนื่องจากครูไม่ได้สอนอย่างเต็มความสามารถสอนไม่ตรงเอก และมี ภาระงานอื่นๆ เช่น งานธุรการ การทำและเสนอผลงานเพื่อรับและปรับวิทยฐานะและเหตุผลที่ สำคัญของการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อภาพลักษณ์ขององค์กรราชการ และ จากกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์ของ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กล่าวถึงการพัฒนาข้าราชการยุคใหม่ที่ทำงานอย่าง มีศักดิ์ศรี ชยัน ตั้งใจ ทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก สามารถปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจ และมีการกระทำแบบมีส่วนร่วมเป็น ประชาธิปไตย โปร่งใส และทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์

1.5 การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีการจัดทำเอกสาร อบรมสัมมนาให้ความรู้กับบุคลากรใน เรื่องระเบียบข้อบังคับ การลงโทษ การออกจากราชการ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบด้านต่างๆที่จะเป็น โทษต่ออาชีพการรับราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลรบ สุขวงศา (2550) ที่ศึกษาการ เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของข้าราชการครู พบว่า ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

รักและทุ่มเทในการสอน เป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้เรียนและครูด้วยกัน ด้านผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำด้านวิชาการ และสอดคล้องงานวิจัยกับ รุจิรา วงศ์โพธิ์ทอง (2550) เรื่องสาเหตุของการทำผิดวินัยของครู อยู่ในระดับมาก คือ การไม่รู้ ไม่เข้าใจ และไม่ได้ศึกษากฎหมาย และพระราชบัญญัติต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง คือ การตั้งใจ ละเลย มองข้าม หรือรู้เท่าไม่ทันการณที่ที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย และสาเหตุที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการเพื่อให้ผู้บริหาร ได้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานราชการของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี และเกิดแนวปฏิบัติที่ดีแก่การสอน และการประพฤติดนของข้าราชการครู

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีประสบการณ์มากมีความสามารถที่จะมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สวัสดิ์ (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เพชรางกูร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจาก

ราชการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริการงานบุคคลของโรงเรียนที่ขนาดต่างกันจะมี ความพร้อมในการบริหารงานต่างกันทั้งด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ บริบท จึงทำให้ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิบูลย์ สิงห์คราม (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของวรพันธ์ เพชรราษฎร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามภารกิจ 5 ด้าน ผู้บริหาร โรงเรียนที่รับผิดชอบควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1.1 วิเคราะห์ภาระงานการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของกำลังคน
- 1.2 สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้เพิ่มมากขึ้น

และอย่างต่อเนื่อง

- 1.3 ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
- 1.4 จัดทำคู่มือ คำชี้แจงแก่ข้าราชการที่ออกจากราชการแล้วเพื่อให้ทราบถึงระเบียบ

การรับบำเหน็จ บำนาญ

- 1.5 เผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโส และข้าราชการบำนาญ