

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 1,156 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 92 คน และครู 1,064 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน กำหนดโควตาเป็น ผู้บริหาร จำนวน 30 คน แล้วทำการเลือกแบบเจาะจง ส่วนครู จำนวน 261 คน จะทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เมื่อร่างเสร็จแล้วส่งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจนสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 45 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่า r อยู่ระหว่าง 2.219 ถึง 6.708 จากนั้นนำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9778

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามใส่ซองรับหนังสือของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมเขียนกำหนดวันรับคืน ส่วน โรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยเดินทางไปแจก
แบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อถึงกำหนดวันรับคืนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
ถ้าโรงเรียนใดยังไม่ส่งผู้วิจัยจะคิดตามด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 291 ฉบับ
ได้รับคืน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
ทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดอันดับ นำเสนอเป็นตารางประกอบความ
เรียง

4.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นคำถาม
ปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ
ตำแหน่ง โดยใช้ Independent Samples t-test กำหนดค่าสถิติที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาด
โรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ
แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.5 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หากำร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1.1 ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ รองลงมาคือการกำหนดอัตรากำลังคนไม่เป็นไปตามความขาดแคลนครู บุคลากรในกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานต่างๆ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ศึกษามีบทบาทสำคัญในการพิจารณาการย้ายหรือ โอนครู ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับการจัดสรรครูตรงตามวิชาเอกที่สำรวจ รองลงมาคือ โรงเรียนยังไม่ได้รับการบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอรองลงมาคือ โรงเรียนไม่มีงบประมาณสนับสนุนแก่ครูในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้มีการกำหนดอัตรากำลังคนเป็นไปตามความขาดแคลนครูบุคลากรในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานต่างๆ ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งส่วนใหญ่ต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรครูตรงตามการสำรวจของโรงเรียน รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้โรงเรียนบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ตามลำดับ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้โรงเรียนจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนมาให้ความรู้กับครูอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนยังขาดการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสม เพียงพอ ต่อปริมาณงานของ โรงเรียนในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้บุคลากรรับผิดชอบงานหลายอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 6) ที่เสนอว่า การดำเนินการวางแผนความต้องการบุคลากรของ โรงเรียนขยายโอกาสระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ วิเคราะห์งานของโรงเรียน พิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติบุคลากร การสำรวจบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียน การกำหนดความต้องการบุคลากร และเสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมวิชาการ (2535 : 164) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้ง 12 เขตการศึกษา มีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลคือ บุคลากรไม่เพียงพอกับรายวิชาที่ดัดสอนขาดทักษะและความเชื่อมั่นในการสอน เกิดปัญหาในการจัดครูเข้าสอนและ โรงเรียนต้องการให้มีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับวิชาเอก โดยเฉพาะบุคลากรด้านวิชาชีพ ครูมีเจตคติไม่ดีต่อการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาว์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ในด้านการวางแผนงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ตรงกับงานที่ปฏิบัติและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อ.ก.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีบทบาทสำคัญในการพิจารณาการย้ายหรือโอนครู ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับการจัดสรรครูตรงตามวิชาเอกที่สำรวจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้าย และเขตพื้นที่ไม่สอบถามความ

คิดเห็นในกรณีที่ไม่มีสาขาวิชาเอกที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2543 : 345) ที่เสนอว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการคัดเลือกการบรรจุตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร โดยที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนกำลังคนที่ต้องการของแต่ละแผนก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิเชล (Michael. 2001 : Abstract; อ้างถึงในสุรียา สว่างบุญ. 2550 : 70) ได้ศึกษามุมมองของผู้บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา พบว่า การคัดเลือกบุคลากรผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท กงภักดี (2549 : 70-71) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะด้านของบุคคลที่เข้าสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเข้ารับราชการครูตามความต้องการของสถานศึกษาได้

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ปัญหาที่พบ คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครุมีความต้องการอบรมในสาขาวิชาที่ตน ไม่ถนัด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2541 : 5) ที่เสนอว่า บุคคลถึงแม้การสรรหาบุคลากรจะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามยัง จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพราะความเจริญทางวิชาการเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินดีะเสาร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหา คือ การจัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และควรจัดหาหรือให้มีแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าหาความรู้ได้ และควรจัดให้มีการอบรมให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ฉะนั้นจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เพื่อดำเนินการของงบประมาณต่อไป

1.2 ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ต้องการให้มีการกำหนดอัตรากำลังคนเป็นไปตามความขาดแคลนครูบุคลากรในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับผิดชอบงานหลายงานและรับผิดชอบงานไม่ตรงกับประสบการณ์และความถนัด ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ต้องการให้โรงเรียนบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในบางวิชาที่ครูผู้สอนไม่ตรงวิชาเอก และด้านการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ต้องการให้โรงเรียนจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนมาให้ความรู้กับครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ต้องการรู้หลักการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮนสัน (Hanson. 2000 : 124-A; อ้างถึงในวิรัช สวัสดิ์. 2552 : 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางจริยธรรมและเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นสตรี พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางครู-อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและองค์ประกอบ

2. เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.1 เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเข้าใจสภาพในการบริหารงานบุคคล ส่วนครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะไม่เข้าใจแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล จึงมีความคิดเห็นจากสิ่งที่พบเห็น และได้รับรู้เพียงบางส่วนเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สว่างบุญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา พุทธเสน (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 เปรียบเทียบปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหามากกว่าผู้บริหาร

และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยส่งผลให้กรอบอัตรากำลังมีน้อย การกำหนดอัตรากำลังให้จำนวนครูต่อนักเรียน 1 ต่อ 20 คน ฉะนั้นการบริหารจัดการบุคคลยังมีปัญหา ครูมีภาระหน้าที่หลายอย่างส่งผลให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียาสว่างบุญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับ โรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหามากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารครู ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ปริมาณงานให้เหมาะสม เพียงพอกับอัตรากำลังคน นำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนต่อ อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา อนุมัติ การจัดครูเข้าสอนและรับผิดชอบงานให้ตรงวิชาเอก หรือความถนัด โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรบรรจุตำแหน่งให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนจากที่ได้สำรวจวิชาที่ขาดแคลน โดยพิจารณาจากการสำรวจความต้องการของ โรงเรียน ด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงาน และมีการอบรม ทดลองงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ มีการสำรวจความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาคนของบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ เพื่อเสนอของบประมาณให้เพียงพอ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนด้วยวิธีการศึกษาคูงาน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากร และกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและรายงานผลการประเมินทุกครั้ง

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาของการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอกในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา