

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร

## สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรจำนวน 132 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 66 คน และหัวหน้างานบุคคล จำนวน 66 คน จากโรงเรียน 66 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรจำนวน 104 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน และหัวหน้างานบุคคล จำนวน 52 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์สุวรรณภักษ์. 2542 : 148 – 149) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ด้านละ 10 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืน ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 104 ชุด
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาลงรหัส และตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถาม ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อลงข้อมูลในแฟ้มบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 104 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน และ หัวหน้างานบุคคล จำนวน 52 คน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 20 คน

### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร

2.1 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายชื่อ 5 ชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่อง รายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งเป็นสายลักษณะ อักษร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่อง ปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่อง ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากร อย่างชัดเจน และสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการออกจากราชการ รายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่อง พิจารณาอนุญาตให้บุคลากร เข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ประกาศเกียรติคุณยกย่อง การปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ และจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และรายข้อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องคณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายข้อ เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และเสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มี เกียรติคุณทางวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย และดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และ ด้านการออกจากราชการ รายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากร ยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุ ราชการก่อนกำหนด ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ และอำนวยความสะดวก ด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และรายข้อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องส่งเสริมให้ครูขอเลื่อนวิทยฐานะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษา รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับ มาก และด้านการออกจากราชการ รายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่อง จัดกิจกรรม แสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสั่งให้ บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

และรายชื่อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องจัดทำแผนอัตรากำลังคนตรงกับสภาพความต้องการที่เป็นจริง ส่งเสริมให้ครูขอเลื่อนวิทยฐานะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประเมินการขอเลื่อนวิทยฐานะครูด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน และสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการออกจากราชการ รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง อยู่ในระดับปานกลาง

#### 2.5 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้าน เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องประชุมบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ และชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษา

วินัย รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องประพฤติดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการออกจากราชการ รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ และจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด

## 2.6 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายชื่อนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และรายชื่อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องคณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง นำเสนอแผนอัตราเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และเสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องประพฤติดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด และกำหนด แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการออกจากราชการ รายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น เรื่องจัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง และรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก เรื่องสั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป และสั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง อยู่ในระดับปานกลาง



### 3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 3.1 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน และรายข้อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลังคนตรงกับสภาพความต้องการที่เป็นจริง และนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างไร่งใส และเสนอคำร้องของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่อง สรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายข้อทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการออกจากราชการ รายข้อส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เรื่อง จัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ และพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณ อายุราชการก่อนกำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 3.2 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และรายข้อ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รายข้อเกือบทุกข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เรื่อง กำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รายข้อแตกต่างกัน 5 ข้อ คือ เรื่อง จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการแทน รักษาการในตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่อง บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง เรื่อง จัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมง



สอนเฉลี่ยในทุกรายวิชาอย่างเหมาะสม บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ และเรื่องคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาย้ายบุคลากร บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายข้อ แตกต่างกัน คือ เรื่องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางการปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวินัยและการรักษาวินัย รายข้อ แตกต่างกัน 3 ข้อ คือ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์อุทธรณ์ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการออกจากราชการ รายข้อ แตกต่างกัน 4 ข้อ คือ เรื่องพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรื่องประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ และอำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4.1 บุคลากรมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ที่สำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการ รับย้ายครูมาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ สถานศึกษาถูกตัดตำแหน่งเมื่อมีข้าราชการครูย้ายออก สถานศึกษาดำเนินการสรรหาข้าราชการครูเองไม่ได้ และครูขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนด

4.2 บุคลากรมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ที่สำคัญ คือ สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง ควรจัดสรรอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนอัตรากำลังร่วมกับสถานศึกษา และควรมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติผู้มีคุณกระทำผิดทางวินัยทุกภาคเรียน

### อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน อยู่ในระดั้มาก เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดั้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดั้มากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ จ่านงค์การ (2551 : 78) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพการปฏิบัติงานการบริหาร งานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร และพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานบุคคลอยู่ในระดั้มาก ด้านที่มีการปฏิบัติและค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและการให้บริการที่ต่อเนื่อง ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดั้มาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดั้มาก ยกเว้น เรื่องรายงานการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่

สถานศึกษาต้องการ เรื่องจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เรื่องจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เรื่องแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนรักษาการในตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการเรื่องเหล่านี้ได้โดยมีอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติได้ในกรอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชิต สุดโต (2555 : 96 - 97) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า การดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นอย่างยิ่ง เพราะการปฐมนิเทศชี้แจงแนวปฏิบัติราชการนั้นจะทำให้ผู้รับการบรรจุแต่งตั้งมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติตามแนวทางที่สถานศึกษาวางไว้ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบนั้น เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งของผู้ปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสรพร วันชนานันต์ (2554 : 80) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอกเขต 2 และพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิและคุณสมบัติที่กำหนด มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และ วรยุทธ นามวงศ์ (2551 : 114 - 115) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อ คือ การขอหนังสือ

รับรอง การขออนุญาตไปราชการ และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ใน  
ระดับมากที่สุด

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ใน  
ระดับมาก ยกเว้น เรื่อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด กำหนด  
แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน สังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบ  
มิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ  
ฉัตรชัย เทพจง (2551 : 87 - 88) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ  
พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล  
ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะระเบียบวินัยมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน  
เป็นสิ่งที่ต้องใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคลโดยส่วนรวม และยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา  
ส่วนมากให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่อง การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและ  
ตรวจสอบได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ  
อย่างเคร่งครัด กระจือหรืออื่นในการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย นอกจากนี้ยังสอดคล้อง  
กับผลการวิจัยของกิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า (2554 : 84) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบ  
การบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุบลราชธานี เขต 5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อ เรื่อง  
ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรมโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การอบรม  
แนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย และ  
การควบคุมให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับ  
มาก ยกเว้น เรื่อง พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ ประกาศ  
เกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความ  
ประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของประภัสสรพร วันชนานันต์ (2554 : 80) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการ  
บริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 และพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ในด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก

มากไปน้อย คือ มีการประเมินประสิทธิภาพตามเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีการพิจารณา ก่อนให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการ มีกระบวนการพิจารณาอนุญาตหรือขยับยังครู ที่ขอลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานบุคคลเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจในภารกิจและแนวทางปฏิบัติด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งเป็นอย่างดี จึงสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ ไคร์ โยธี (2552 : 158) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกร เขต 3 และพบว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างจากครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นวางแผนการดำเนินการของสถานศึกษาทั้งหมด แม้บางครั้งจะประชุมครูใน โรงเรียนก็ได้

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แตกต่างจากบุคลากร ที่เป็นหัวหน้างานบุคคล เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหลักในการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ โดยปฏิบัติร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่เป็นหน่วยงาน ต้นสังกัด ซึ่งการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้น ในปัจจุบันยังคงมีกำหนดการสอบ คัดเลือกหรือสอบสัมภาษณ์ โดยการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ต้องรอตำแหน่งมาบรรจุเป็นเวลานานมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรยุทธ นามวงศ์ (2551 : 119) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น นิติบุคคล ยังไม่ได้รับการกระจายอำนาจให้มีโอกาสให้ปฏิบัติ เนื่องจากระเบียบกำหนดให้มี

การสอบหรือคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการต้องผ่านคณะกรรมการที่อยู่ในหน่วยงานกลาง ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. ทำให้เกิดการล่าช้า

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ บุคลากรที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศชี้แจงแนวทางการปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้บุคลากรนั้นมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในบทบาทและหน้าที่ที่ตนพึงปฏิบัติโดยเคร่งครัด และในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากขึ้นจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้มีอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 87) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 และพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย กติกาและระเบียบที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานบุคคล ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเคยเป็นครูในสายปฏิบัติการมาก่อน ย่อมเข้าใจในแนวทางปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัยเป็นอย่างดี และได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในสถานศึกษา เพราะเมื่อบุคลากรมีวินัยและมีเคยกระทำผิดวินัยจึงส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิฑูยา ศรีจันทร์หาล้า (2553 : 64) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

ด้านการออกจากราชการ พบว่า บุคลากรที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ไม่แตกต่าง จากบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า (2554 :



86) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร การออกจากราชการโดยส่วนใหญ่จึงเป็นการเกษียณอายุราชการ และมีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในแนวทางปฏิบัติในการออกจากราชการ

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นอย่างดี และเป็นเพราะการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ จึงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องกำหนดขอบข่าย ภาระงาน แนวการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นเพราะจำนวนบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็กมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความไม่ราบรื่น และขอบข่าย ภาระงานของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กมีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิฑูรย์ สีแดง (2553 : 109) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4 และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนมีจำนวนน้อย ที่สำคัญคือมีจำนวนบุคลากรน้อย ซึ่งถือได้ว่าครบเกณฑ์แต่ไม่ครบชั้นเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์



เทคโนโลยี และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ จึงทำให้สามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยในแต่ละรายวิชาอย่างเหมาะสม มีภาระงานไม่หลากหลายมากนัก แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องรอบรรจุแต่งตั้งจากการสรรหาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความล่าช้าอันเนื่องมาจากแนวทางปฏิบัติที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 139) ที่กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีที่ตรงตามความต้องการขององค์การมาสมัครงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน แล้วออกคำสั่งอย่างเป็นทางการว่าจะรับบุคคลใดเข้าทำงาน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งด้วย นอกจากนี้ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กยังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง เรื่องการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะในการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งดำเนินการโดยวิธีการสอบบรรจุเข้ารับราชการ หรือการพิจารณารับย้ายบุคลากร หากบุคคลเหล่านั้นทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิ่งเต้น โยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นเหตุให้สถานศึกษาจำเป็นต้องรับบุคคลที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา อันจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนที่เข้ามาในตำแหน่ง มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พร้อมกับการสร้างความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เหตุผลหนึ่งที่สำคัญคือการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่เพิ่มขึ้นจาก การเข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาแนวความคิดและทักษะปฏิบัติที่สูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ ไตร โยธี (2552 : 160) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 และพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลพ สงวนนาม (2552 : 34 - 35) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า การบำเหน็จความดีความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย รวมทั้งการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

ด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัยที่ชัดเจน มีระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ และเพื่อความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่มีเกียรติ ย่อมต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบที่สถานศึกษาได้วางไว้ นอกจากนี้ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง ในเรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์อุทธรณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนน้อย การดำเนินการแก่ผู้กระทำผิดทางวินัยมีไม่มาก ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลได้ทั่วถึง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 45) ที่ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคล ในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องเข้าใจถ่องแท้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

ด้านการออกจากราชการ บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการออกจากราชการเป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาออกจากราชการตามกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่วนใหญ่บุคลากรออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ไม่มีเหตุอันควรให้ออกปลดออก หรือไล่ออก ผลการวิจัยครั้งนี้

สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสรพร วันชนานันท์ (2554 : 84) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 และพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในด้านการออกจากราชการ 3 อันดับแรก คือ การตรวจสอบคุณสมบัติของครูที่ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ควรแต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมมาเป็นคณะกรรมการ กำหนดมาตรการสำหรับบุคลากรที่กระทำผิดวินัย คณะกรรมการควรตรวจสอบสิทธิประโยชน์ในการขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครูอย่างละเอียด

### ข้อเสนอแนะ

จากความมุ่งหมายและผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรควรนำมาพิจารณาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีคุณกระทำดีทางวินัย เนื่องจากผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไขปัญหา เรื่อง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ย้าย หรือแต่งตั้งบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรร่วมกันในโอกาสต่อไป
3. การบริหารงานบุคคลจะบรรลุผลตามขอบข่ายภารกิจของงานบุคคลขึ้นกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทสำคัญในวางแผนกำหนดทิศทางการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนและสามารถดำเนินการบริหารให้เป็นไป

ตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยทำความเข้าใจและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชน ให้ทุกฝ่ายรับทราบแนวคิด วัตถุประสงค์ ร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยการเพิ่มขอบข่ายของงานวิจัยให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมงานบุคคลมากที่สุด
2. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เช่น ครูทั้งหมดที่อยู่ในสถานศึกษา หรือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
3. ควรใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต เป็นต้น
4. ควรวิจัยเชิงลึกในรายละเอียดแต่ละด้านของขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เพื่อทราบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างละเอียด และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป