

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์” โดยมีวัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ดำเนินการวิจัยโดย วิจัยแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างจึงประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โดยสูตรของทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๘ คน และใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากสุ่มเลือกโรงเรียนที่จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ได้ขนาดตัวอย่างครบ ๕๘๔ คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม(questionnaire) ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (numerical Rating scale) และแบบสัมภาษณ์ (interview) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เท่ากับ ๐.๘๘๑

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว การทดสอบเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อยในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของสเปียร์แมน

(Spearman rank-order Correlation Coefficient) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม และสรุปแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และเพศชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕ เมื่อพิจารณาถึงอายุพบว่าเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ รองลงมาเป็นอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ อายุระหว่าง ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ และอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘ เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓ รองลงมาเป็นปริญญาโท จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าระหว่าง ๑-๕ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ รองลงมา ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

พัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพจริง ($\bar{X} = 4.92$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.73$)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและสร้างประโยชน์กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.88$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครูเพื่อคัดเลือกให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.64$)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้ง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.94$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ การคัดเลือกข้าราชการครูไป

ฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) ครูอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนได้ตามสภาพที่เป็นจริง และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.89$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างซื่อตรงตามจริง ($\bar{X} = 4.61$)

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบตามจริง และพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง ($\bar{X} = 4.89$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$)

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมี เหตุสงสัยว่า ข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมตามจริง ($\bar{X} = 4.82$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการตามความต้องการ และข้าราชการครูที่หย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการ ให้ออกจากราชการอย่างไม่มีเงื่อนไขตามจริงและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.67$)

๕.๑.๓ ผลเปรียบเทียบพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า พบว่าตัวแปรย่อยใน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($r_s = .784$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($r_s = .806$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_s = .809$) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($r_s = .809$) ด้านการออกจากราชการ ($r_s = .733$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ ภาพรวมของการ บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย ($r_s = .413$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับ ภาพรวมของ การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์” ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๕.๒.๑ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง นครสวรรค์

พบว่าข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และเพศชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕ เมื่อพิจารณาถึงอายุพบว่า เป็นผู้ที่มียุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ รองลงมาเป็น อายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ อายุระหว่าง ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ และอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘ เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓ รองลงมาเป็นปริญญาโท จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ และไม่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าระหว่าง ๑-๕ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๐.๙ รองลงมา ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ และ ไม่มีประสบการณ์การทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป

๕.๒.๒ การ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จากการวิจัย พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ โดยภาพรวม ($t=3.333$, $Sig=.004$) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยแสดงออก ถึงความรัก ความหวังดี ปราศรณาให้บุคลากร มีความสุขและประสบ ประโยชน์ มีความสงสารและพยายามหาทางช่วยเหลือบุคลากรให้พ้นจากความทุกข์ยาก มีความยินดี ไม่คิดอิจฉาริษยาเมื่อบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคด้วย ความยุติธรรม ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาประเมินได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการ บริหารงาน บุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุตรินทร์ จันทมาลา ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงาน บุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงาน รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก □□

๕.๒.๔ เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง นครสวรรค์

จากการ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำให้ได้ แนวทางใน บริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ดังนี้

^{UN} บุตรินทร์ จันทมาลา, “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ก.

ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ยังขาดการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการรับเจ้าหน้าที่บุคคลเข้ามาทำงาน
๒. ผู้บริหาร บางท่านของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ยังคงกำหนดตำแหน่งตามความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการขององค์กร
๓. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ บางท่านมีความรู้ไม่เพียงพอในการวางแผน จนบางครั้งทำให้การกำหนดตำแหน่งต่างๆออกมาค่อนข้างไม่มีประสิทธิภาพ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- ๑ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ มีการวางแผนของบุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่จบการศึกษา จึงทำให้การดำเนินงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินการ
- ๒ การวางแผนในการดำเนินงานในด้านบุคลากรในการจัดงานให้ตรงกับคน ยังคงมีความล่าช้าอยู่พอสมควร
๓. บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่เกิดขึ้น

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๑. ผู้บริหารยังคงไม่ให้ความสนใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของราชการ
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีการอบรมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานกับการปฏิบัติงานจริง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยให้ความสำคัญทางด้านการรักษาวินัย
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ยังคงมีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่มีการประกาศใช้กฎระเบียบในการบริหารงานอย่างจริงจัง

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีจิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์กร
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ บางท่านไม่ให้ความสำคัญ ในการสร้างขวัญและกำลังใจ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ไม่ค่อยจัดกิจกรรม ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรของสถานศึกษา

ด้านการออกจากราชการ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ บางท่านกลั่นแกล้งให้ออกจากองค์กร

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ไม่ค่อยรักษามอบบุคคลในการทำงานให้อยู่กับองค์กรนาน

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ไม่มีกระบวนการในการที่จะรักษามอบบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปได้นานๆ อันเนื่องมาจากสาเหตุของระเบียบการโยกย้าย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการรับเจ้าหน้าที่บุคคลเข้ามาทำงาน

๒. ผู้บริหาร บางท่านของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีการกำหนดตำแหน่งตามความต้องการขององค์กรมากกว่าความต้องการของตนเอง

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรจัดการอบรมในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีประชุมหรือมีการคัดสรรบุคลากรที่จะมาทำงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการ ดำเนินการ

๒. ควรมีการวางแผนตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานให้ตำแหน่งงานนั้น เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในสายงานนั้น

๓. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ อย่างตรงไป ตรงมา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๑. ผู้บริหารยังคงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ราชการ

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรจัดให้มีการอบรมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรให้ความสำคัญทางด้านการรักษาวินัย

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ไม่ควรมีการแบ่งฝัก แบ่งฝ่าย เพราะจะทำให้ไม่เกิดความเจริญในองค์กร

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีการประกาศใช้กฎระเบียบในการบริหารงานอย่างจริงจัง

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีมีจิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์กร

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ บางท่านควรให้ความสำคัญ ในการสร้างขวัญและกำลังใจ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรจัดกิจกรรม ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรของสถานศึกษา

ด้านการออกจากราชการ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรบริหารงานบุคคลเพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรรักษาบุคคลในการทำงานให้อยู่กับองค์กรนาน

๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีกระบวนการในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปได้นานๆและเสนอแนวทางในการแก้ไขระเบียบการโยกย้ายข้าราชการ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่อาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒) ควรศึกษาผู้บริหารจากหน่วยงานอื่น ว่ามีข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานบุคคลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยนี้

๓) ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการครูเพื่อให้มีความคิดเห็นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น