

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑ ตามสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ของผู้บริหาร และครู ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพศหญิงมากที่สุดจำนวน ๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ เพศชาย จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙ คน มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ มีอายุ ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๕ และมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๘๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๒๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕ มี ประสบการณ์ต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑ มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ มีประสบการณ์ ๑๑-๒๐ ปีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ และมี ประสบการณ์ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕ โรงเรียนขนาด ใหญ่ จำนวน ๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ของผู้บริหาร และครู ทั้ง ๕ ด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๖$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการออกจาก ราชการ อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๑๑$ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๕$ ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๖๕$ ขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการอยู่ในระดับน้อย $\mu=๒.๔๒$

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๔$ ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๖๖$ ขาดการกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการคัดเลือกข้าราชการครู ไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามห มวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย $\mu=๒.๔๒$ และ $\mu=๒.๓๕$ ตามลำดับ

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๓$ การส่งลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็น ธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และเสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๓๓$, $\mu=๒.๖๐$, $\mu=๓.๔๓$, $\mu=๓.๔๕$ ตามลำดับ

๕. ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๑๑$ มีระบบดูแลสวัสดิการ ข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา และแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๖๑$, $\mu=๓.๕๕$, $\mu=๓.๘๘$ ตามลำดับ

ผลการวิจัยจาก การเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตราเขต ๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบ สรุปผลได้ดังนี้

เมื่อจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลได้ แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารและครู มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตราเขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ ขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตราเขต ดังนี้

๕.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตราเขต ๑

จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิท คงภักดี ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ บุศรินทร์ จันทมาลา ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยที่ ปรากฏ คงเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี และผลการวิจัยที่สะท้อนออกมาในรูปแบบนี้ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

๒. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่กล่าวถึง ขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ที่กล่าวถึง ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ครูขาดการกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ การคัดเลือกข้าราชการครู ไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ กล่าวถึง ส่งลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็น ธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการครูใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

๕. ด้านการออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ข้อที่กล่าวถึง มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และ แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ เปรียบเทียบ สภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทราเขต ๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑. เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทราเขต ๑ พบว่า ความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒. อายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่พอทดสอบรายคู่กับพบความแตกต่าง ว่าครูที่มีอายุ ๕๑ ขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลนี้ ออกจากผู้บริหารและครูที่มีอายุต่ำกว่า ๕๐ ปีลงมา

๓. ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต ๑ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะเหตุที่ว่าผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถามล้วนมีระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท ซึ่งมีความเข้าใจในเรื่องของ การบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ถึงระดับการศึกษาจะแตกต่างกันแต่ก็มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๔. ตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่พอทดสอบรายคู่กับมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๕. ประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ประสบการณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันเพียง ๓ ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ แต่เมื่อทดสอบรายคู่กับไม่พบความแตกต่างกันแต่อย่างใด จึงไม่ควรด่วนสรุปว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มาก จะมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลมาบางครั้งประสบการณ์แตกต่างกันแต่ความคิดเห็นอาจไม่แตกต่างกันก็ได้

๖. ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบ

แบบสอบถามพบว่า มีความเห็นแตกต่างกันเพียง ๒ ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ และ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่เมื่อทดสอบรายคู่กับพบเพียงด้านเดียว คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับ ขนาดกลางมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ส่วน โรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน จึงแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลลุ่มมองแต่โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางเพียงอย่างเดียว ควรมองโรงเรียนขนาดเล็กด้วยก่อนตัดสินใจถึงปัญหาต่างๆ

๕.๓ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

๑) ควรมีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งตามอัตรากำลังของแต่ละปี โดยดูความเหมาะสมและการขาดบุคลากร

๒) ควรมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับ บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องหรือเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

๑) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไว้สำหรับสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา ให้ชัดเจน

๒) บุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาในสถานศึกษาควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑) การคัดเลือกข้าราชการไปฝึกอบรมสัมมนาควรดูความเหมาะสมและเป้าหมายต่อการศึกษาในรายวิชานั้นๆ

๒) ควรสนับสนุนครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๑) การสั่งลงโทษครูที่กระทำผิดวินัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม

๒) ควรมีมาตรการในการลงโทษสำหรับครูที่ประพฤติผิดทางวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ

๑) ควรมีมาตรการที่ชัดเจนสำหรับครูที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ จนถึงขั้นออกจากราชการ

๒) ข้าราชการที่ยังมีอายุราชการอยู่แต่มีความบกพร่องในหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ควรให้ออกจากราชการ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๑. ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา
๒. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๓. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา