

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ตามสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหารและครู ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพศหญิงมากที่สุดจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔ เพศชาย จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖ คน อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐ มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕ มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๖๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖ มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๓.๐ และอื่น ๆ จำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๑ ตามลำดับ ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒ รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน ๑๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๗.๙ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔ ตามลำดับ มีประสบการณ์ต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑ มีประสบการณ์ ๗ -๑๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑-๒๐ ปีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ และมีประสบการณ์ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ตามสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหารและครู ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระชนากร วชิรธมฺโม (โพธิ์วัน)** ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี ๓ โรงเรียน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร จำนวน ๑๑ คน และครูผู้สอน จำนวน ๑๗๐ คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นายอรรถวุฒิ จันทน** ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่า ประสิทธิภาพของระบบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) เช่นเดียวกัน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นางสาววิไลวรรณ ยะสินธ์** ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ด้านการสรรหา หรือ การคัดเลือกบุคลากร มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส ส่วนปัญหาที่พบ คือมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหา หรือ คัดเลือกบุคลากร การประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีผู้มาสมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นางจันจิรา อินตะเสาร์** ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะ

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน ๒๖๖ คน ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๐ พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัญหาที่พบคือ มีบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยและไม่ทั่วถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ข้อเสนอแนะควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตั้ง อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาขวัญชัย สุธนโต (ปางสวัสดิ์) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ๔๓ คนและครู ๒๗๖ คน ดังนั้นผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

๕. ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.86$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต ๓ ” ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ๖๑ คน และครูผู้สอน ๒๒๗ คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่

ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

๖. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นายคณัย กัลยาราช** ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตกอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสรุปไว้ดังนี้

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวน ๗๑ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยรวมแล้วครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ครูส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงของงาน และชีวิตส่วนตัว โดยเกินครึ่งมีขวัญกำลังใจในเรื่อง การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นางสาววรรณภา กลับลอง** ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้สรุปไว้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อหาแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๓๗๗ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำทนาย ยกเว้นด้านเงิน

ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

๒. แนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโต และการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นางนายนาดู เดือนจันทร์** ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้สรุปไว้ดังนี้

การศึกษาเรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ ๓) สำรวจหาความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการต่อมาตรการในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน ๒๕๖ คน ผลการศึกษาพบว่า

๑) ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง โดยพนักงาน ๑ ส่วนใหญ่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ยินดีให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้องค์การได้เสมอเพื่อความสำเร็จในงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่ม/ทีมได้อย่างราบรื่นมีความรู้สึกภูมิใจและดีใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

๒) การสร้างปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าในภาพรวมมีการดำเนินการในระดับมากโดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านความก้าวหน้าของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน ๑ ส่วนใหญ่ มีโอกาสทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ประสบความสำเร็จในงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ตลอดเวลา แต่ขณะเดียวกันพนักงานยังต้องรับผิดชอบทำงานที่หนักตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ การมีโอกาส

ได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การเลื่อนขั้นตำแหน่งตามผลงานและความสามารถของตนเอง งานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานบางส่วนยังเห็นว่า ยังไม่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

๓) มาตรการในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้า ในด้านนโยบายและแผน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถดำรงตำแหน่งบริหารได้ มีแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ๆ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการ ด้านค่าตอบแทน ต้องการให้มีสวัสดิการด้านที่พักค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมคนในครอบครัว ค่าเล่าเรียนของบุตร เงินกู้เพื่อการศึกษาต่อ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงาน ๆ สามารถทำงานสายบริหารได้ สามารถขอตำแหน่งในระดับชำนาญการเชี่ยวชาญได้ สามารถสอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความต้องการให้มหาวิทยาลัยแจ้งเหตุผล ข้อดี หรือข้อผิดพลาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ๆ ในแต่ละปี เพื่อที่ผู้ที่ถูกพิจารณาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขงาน หรือปรับปรุงแก้ไขตนเอง มีกิจกรรมนอกเวลา/นอกสถานที่ ให้พนักงานทำร่วมกันเพื่อเกิดการทำงานเป็นทีม และมอบอิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์ผลงานแก่พนักงานโดยปราศจากการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไป เป็นต้น

ผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ผลการเปรียบเทียบสรุปผลได้ดังนี้ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๑ ทั้ง ๖ ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๑ ดังนี้

**๕.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑**

จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่ามีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาขวัญชัย สุธนโต (ฟางสวัสดิ์) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เทรา เขต ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ๔๓ คนและครู ๒๗๖ คน ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลน้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๐ ปีลงมา และผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล น้อยกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก

๕.๒.๒ เปรียบเทียบข้อมูลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑. เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นไม่แตกต่าง

กันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

๒. อายุ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕. ประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ประสบการณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นเพียง ๓ ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย เมื่อทดสอบรายคู่กับไม่พบความแตกต่างกันแต่อย่างใด ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ๒๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ๙-๑๐ ปีและที่มีประสบการณ์ ๑๑-๒๐ ปี จึงไม่ควรด่วนสรุปว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมาก บางครั้งประสบการณ์แตกต่างกันแต่ความคิดเห็นอาจไม่แตกต่างกันก็ได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

๑) ควรมีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งตามอัตรากำลังของแต่ละปี โดยดูความเหมาะสมและการขาดบุคลากร

๒) ควรมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องหรือเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

๑) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไว้สำหรับสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาให้ชัดเจน

๒) บุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาในสถานศึกษาควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑) การคัดเลือกข้าราชการไปฝึกอบรมสัมมนาควรดูความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในรายวิชานั้นๆ

๒) ควรสนับสนุนครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๑) การสั่งลงโทษครูที่กระทำผิดวินัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม

๒) ควรมีมาตรการในการลงโทษสำหรับครูที่ประพฤติผิดทางวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ

๑) ควรมีมาตรการที่ชัดเจนสำหรับครูที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้จนถึงขั้นออกจากราชการ

๒) ข้าราชการที่ยังมีอายุราชการอยู่แต่มีความบกพร่องในหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ควรให้ออกจากราชการ

๖. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบ

๒) ควรจัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการมอบให้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๑. ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้หลัก

ธรรมาภิบาล

๓. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา