

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดขอบเขตของการวิจัย

1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

1.2 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 198 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 122 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ 76 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2547 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 แบ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ออกเป็น 2 กลุ่ม

1.3.2 สุ่มผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละกลุ่มให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 86 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ 44 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 130 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแบบสอบถามจำแนกเป็นซองแต่ละโรงเรียน จำนวน 130 ฉบับ โดยกลุ่มอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นผู้ประสานงานตามสายบังคับบัญชา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งคืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภายใน 7 วัน

3. เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนที่ยังไม่รับคืนจากโรงเรียนด้วยตนเอง ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์รายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล $t - test$

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.97$) และด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.93$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.28$) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษา ขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.93$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.77$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.24$) และด้านการออกจาก ราชการ ($\bar{X} = 1.93$) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ใน ระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.01$) และด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.99$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการออกจาก ราชการ ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยัง หน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.28$) การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.03$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อ พิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.25$) การขอลือ่นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.02$) และการประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.00$) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.30$) การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.05$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.03$)

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.18$) และการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.27$) การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.16$) และการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.98$) กับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้และความสามารถได้ ($\bar{X} = 2.98$) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.19$) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.14$)

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.36$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.26$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษานขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ ในระดับน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.16$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.14$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.07$) สถานศึกษานขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.47$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.33$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.19$)

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.86$) มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.61$) และ โรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.58$) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษานขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับ “น้อย” ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ระดับน้อย 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$) มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.34$) ผู้บังคับบัญชามีการสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 2.20$) สถานศึกษานขนาดเล็กมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.80$) โรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรม

เสริมสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.78$) และมีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.74$) กับบุคลากรให้ความสำคัญเข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{X} = 2.74$)

1.5 ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาอยู่ในระดับ “น้อย” ($\bar{X} = 2.28$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู เพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 2.45$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.36$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.36$) เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับ “น้อย” ($\bar{X} = 1.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.27$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.16$) และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู เพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 1.93$) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับ “น้อย” ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการครูเพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 2.71$) การให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.58$) และมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.47$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นสำคัญ จากการค้นพบที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษาได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่เป็นตามความจริง มีงบประมาณในการพัฒนาบุคคลไม่เพียงพอ ทำให้ สนับสนุนบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองได้น้อย ผู้บริหารขาดความตระหนักให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ไม่เพียงพอสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาตรี อัครเจษฎากร (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้อง กับ กุทธริรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีปัญหา ระดับปานกลาง สอดคล้องกับศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหาร งานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีปัญหาใน ระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่วนมากไม่ได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรไว้ ล่วงหน้า การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่เป็นตามความ จริง ขาดการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชาตรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีปัญหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุทธริรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาของการ บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านการกำหนดความต้องการและการวางแผนจัดบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ผู้บริหารระดับสูงมักจะมองข้ามในการที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหา เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม การรับย้ายบุคลากรบางครั้งได้บุคลากรไม่ตรงตามสถานศึกษากำหนดวิชาเอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุจน์ศักดิ์ จันทนุภา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาตรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรทำงานไม่เต็มศักยภาพ หลังจากการอบรมมาแล้วบุคลากรไม่นำความรู้มาพัฒนางาน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สถานศึกษาไม่ได้ปฐมนิเทศบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย สวัสดิการที่บุคลากรได้รับไม่เพียงพอ การบำเหน็จความชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544 : 73) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 85) ซึ่งได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาตรี อัครเจษฎากร (2542 : 91-92) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ค่าครองชีพสูงขึ้นแต่รายได้บุคลากรคงที่ กำนินยมความฟุ้งเฟ้อที่เกินความจำเป็นเกิดความเสี่ยงในการกระทำที่ผิดวินัยมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวารสาร อินทร์กำแพง (2542 : 100) พบว่า ปัญหาการดำเนินการด้านบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ในด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544 : 70) ที่ทำการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีปัญหาในระดับน้อย เป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ทำให้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างชัดเจน มีการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติ อัครเจษฎากร (2542 : 93) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานจัดสรรอัตราไม่ตรงตามความจริง ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา มีแหล่งค้นคว้าความรู้สำหรับครูไม่เพียงพอ มาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติ อัครเจษฎากร (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อุทธีรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง สอดคล้องกับศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานจัดสรรอัตราไม่ตรงตามความจริง ขาดการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร มีปัญหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุทธิรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านการกำหนดความต้องการและการวางแผนจัดบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้รับการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา การสอบแข่งขันขาดความยุติธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุจน์ศักดิ์ จันทนุกา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าหาความรู้สำหรับครูไม่เพียงพอ มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อย สถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544 : 73) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 85) ซึ่งได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91-92)

ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เป็นเพราะว่า บุคลากรนำระเบียบกฎหมายมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมจรรยาบรรณครูอย่างต่อเนื่อง ได้รับการดูแล สอดส่องพฤติกรรมอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา มีการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสมและทันเวลา สอดคล้องกับศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 86) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีปัญหาในระดับน้อย

2.1.5 ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาผลของปฏิบัติราชการตามความจริง มีการประเมินประสิทธิภาพครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส การให้ออกจากราชการกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 93) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง

2.2 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดสรรอัตราไม่ตรงตามความจริง ได้รับการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ มีงบประมาณในการพัฒนาบุคคลไม่เพียงพอทำให้สนับสนุนบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองได้น้อย สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ไม่เพียงพอสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ กุทธีรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง สอดคล้องกับศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่วนมากไม่ได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรไว้ล่วงหน้า การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่เป็นตามความจริง ขาดการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีปัญหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิ์รงค์ โภธิศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านการกำหนดความต้องการและการวางแผนจัดบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้รับการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา การสอบแข่งขันขาดความยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุจน์ศักดิ์ จันทนุกา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91) ได้วิจัยปัญหาของการบริการงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าสถานศึกษามิถึงประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรทำงานไม่เต็มศักยภาพ หลังจากการอบรมมาแล้วบุคลากรไม่นำความรู้มาพัฒนางาน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สถานศึกษาไม่ได้ปฐมนิเทศบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย สวัสดิการที่บุคลากรได้รับไม่เพียงพอ

การบำเหน็จความชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544 : 73) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 85) ซึ่งได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 91-92) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ค่าครองชีพสูงขึ้นแต่รายได้บุคลากรคงที่ ค่านิยมความฟุ้งเฟ้อที่เกินความจำเป็นเกิดความเสี่ยงในการกระทำที่ผิดวินัยมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวราภรณ์ อินทร์กำแหง (2542 : 100) พบว่า ปัญหาการดำเนินการด้านบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ในด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544 : 70) ที่ทำการวิจัยการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.2.5 ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ทำให้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างชัดเจน มีการสอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี อัครเจษฎากร (2542 : 93) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อมีจำนวนจำกัดในขณะที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจงาน 4 งาน เหมือนกันจะต่างกันเพียงปริมาณเท่านั้น ทำให้บุคลากรสถานศึกษาขนาดเล็กคนหนึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนหลายอย่าง ต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมากกว่า ทำให้บุคลากรแต่ละคนรับงานเพียงอย่างเดียว น่าจะเป็นสาเหตุทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 87) ได้วิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยเทคนิค (SWOT)
- 1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมสติปัญญาจากผู้มีส่วนได้เสียให้มีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการกำลังคนและให้ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาการบรรจุและแต่งตั้งให้ตามความต้องการของสถานศึกษาและต้องให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรด้วย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น
- 1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมและสถานศึกษาควรจัดหาแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอย่างเพียงพอ
- 1.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรจัดการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาครั้งต่อไป
- 2.2 ควรวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพหรือวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรวิจัยความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 ควรวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา
- 2.5 ควรวิจัยอุปสรรคการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY