

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษา และสถานภาพต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาและสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กรอบการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.5 การออกจากราชการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวิธีของลิเคอร์ท์ จำนวน 44 ข้อ โดยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.97

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 198 โรงเรียน ได้แก่

- 3.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 74 โรงเรียน
- 3.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 80 โรงเรียน
- 3.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 44 โรงเรียน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นกำหนดขนาดโดยการเปิดตาราง R.V. Krejcie & Morgan สุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์แต่ละอำเภอตามขนาดได้กลุ่มตัวอย่าง 168 โรงเรียน ดังนี้

- 3.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 62 โรงเรียน จำนวน 124 คน จำแนกเป็น
 - 1) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 62 คน
 - 2) ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 62 คน
- 3.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 66 โรงเรียนจำนวน 132 คน จำแนกเป็น
 - 1) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 66 คน
 - 2) ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 66 คน
- 3.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 80 คน จำแนกเป็น

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของวิทยากรภายนอก และการนำแผนอัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคคลในสถานศึกษา การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และการกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด การเสนอคำร้องขอโอนย้ายของข้าราชการครู และการบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการในจ้างตามความต้องการของสถานศึกษาตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา

การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ของสถานศึกษา และการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามลำดับ

ด้านวินัยและการรักษาวินัยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การรายงานการดำเนินงานตามความผิดวินัย การส่งลงโทษทางวินัย และการดำเนินการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย และการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร ตามลำดับ

ด้านการออกจากราชการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการรายงานการขออนุญาตออกจากราชการตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ให้บุคลากรออกจากราชการ และการแจ้งบุคลากรทราบกฎหมายเกณฑ์การออกจากราชการตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำแผนอัตรากำลังของการศึกษาสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ บุคลากรและการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังบุคคลต่อนักเรียน ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาและการกำหนดความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด การเสนอขอคำร้องขอโอนย้าย

ของข้าราชการครู และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการในการจ้างตามความต้องการของสถานศึกษา ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดและอยู่ในระดับมาก คือ การเสนอคำร้องขอย้าย ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษา การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไป ราชการ และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง คือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามความต้องการและจำเป็น

ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงกรณีความผิดวินัย การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัยบุคลากร และการสั่งลงโทษทางวินัย ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยและการร้องทุกข์เมื่อ ไม่ได้รับความเป็น ธรรมตามลำดับ

ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการตามกฎหมายให้บุคลากรออกจากราชการ การแจ้งบุคลากรทราบกฎหมาย การออกจากราชการ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการออก จากราชการ ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรายงาน การขออนุญาตออกจากราชการและการตรวจสอบหลักฐานการออกจากราชการตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษา ขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า

2.1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาทุกขนาด มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1.3 ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1.5 ด้านการออกจากราชการ สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด 3 ลำดับแรก เรียงลำดับความถี่ แต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ควรกำหนดครูให้ครบชั้น วางแผนกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า และจัดสรรอัตรากำลังที่ขาดแคลน ตามลำดับ

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง จัดหาเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุ และจัดการสรรหาอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

3.3 ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกด้าน สนับสนุนทุนในการศึกษาคุณงาน และชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างโปร่งใส ตามลำดับ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินัย ส่งเสริมสนับสนุนครูที่ประพฤติเป็นแบบอย่าง และดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

3.5 ด้านการออกจาก ราชการ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาการออกจากราชการ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอย่างเหมาะสม และดูแลและธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ได้นานที่สุด ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2 โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีกระบวนการดำเนินการกับบุคลากรในสังกัดหลากหลายกิจกรรม การบริหารงานบุคคลเป็นงานรองจากการบริหารงานวิชาการ จึงอาจอยู่ในระดับที่ต่ำกว่างานวิชาการ ภาพรวมจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ดังศุภศิริ (2542 : บทคัดย่อ) สุนทร อามาตย์ (2544 : บทคัดย่อ) พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : บทคัดย่อ) และมงคล พระนคร (2548 : บทคัดย่อ) แต่ขัดแย้งกับมีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) บุญร่วม ประทุมทอง (2543 : บทคัดย่อ) สุริยา ไสยลาม (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาดมขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะว่าบางกิจกรรมต้องปฏิบัติในบางสถานศึกษาเนื่องจากมีบุคลากรมาก แต่สถานศึกษาที่มีบุคลากรน้อย มีทรัพยากรในการบริหารจัดการน้อย จึงอาจมีโอกาสนในการปฏิบัติน้อย เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการด้านวินัย ตลอดจนการออกจากราชการ ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก อาจเป็นผลมาจากมีบุคลากรในองค์กรมาก มีเรื่องราวที่จะต้องดำเนินการกับบุคคลที่มีความหลากหลายและทรัพยากรจำนวนมาก จึงมีปริมาณงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย 2 ด้าน ตามขนาดสถานศึกษา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลยังไม่ได้รับการกระจายอำนาจให้มีโอกาสปฏิบัติ เนื่องจากกระเบียบกำหนดให้การสอบหรือคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการต้องผ่านคณะกรรมการที่อยู่ในหน่วยงานกลาง คือ ก.ค.ศ. และอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจึงมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อ 19 การโอนย้ายบุคลากรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่ได้มอบหรือกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการได้เลย และการจัดจ้างลูกจ้างของสถานศึกษาเหล่านี้ก็ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคลข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีความต้องการและความสามารถในการบริหารงบประมาณในการจัดจ้างครูอัตราจ้างมาช่วยในการปฏิบัติราชการตามความเหมาะสม

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีนโยบายเน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ทั้งหน่วยงานบังคับบัญชา ยังมีกระบวนการนิเทศติดตามผล การรายงานสรุปและประเมิน โครงการต่างๆอย่างเป็นระบบ จึงเป็นส่วนเอื้อที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่เป็นประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย คือ ข้อ 27 การรายงานติดตามผลการพัฒนา พบว่าแต่ละขนาดสถานศึกษามีระดับการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ปริมาณงานที่มีอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรรับผิดชอบน้อยบางกิจกรรมก็อาจจะขาดการรายงานผลเป็นส่วนมาก และอาจไม่ได้มีการปฏิบัติก็เป็นไปได้ สถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ปริมาณบุคลากรมีมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมีการแบ่งงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบจึงการบริหารงาน

บุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากรและผู้บริหารยังมีระดับสูงมีศักยภาพทั้งตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะ จึงสามารถบริหารจัดการการรายงานติดตามผลการพัฒนาได้เป็นอย่างดี จึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะ การไม่ได้มีโอกาสในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของสถานภาพนี้ จึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และกิจกรรมนี้ ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลมีหน้าที่รายงานความต้องการอัตรากำลังที่ขาดแคลน ส่วนการได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังคงไม่ได้รับตามความต้องการเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 19 การโอนย้ายบุคลากรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก ความขาดแคลนบุคลากรของแต่ละสถานศึกษายังมีมาก ทั้งความต้องการบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและขาดอัตรากำลังไม่ครบชั้น ในขณะที่ครูผู้ปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ เป็นผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความขาดแคลนในกิจกรรมต่างๆที่ไม่มีความถนัด และต้องใช้เวลามากในการดำเนินการ เช่น งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป นอกจากนั้นการโอนย้ายยังขึ้นอยู่กับองค์คณะบุคคลที่อิงผลประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ การออกจากราชการเป็นการพ้นจากอาชีพข้าราชการประจำ ตัดขาดจากองค์กร จึงมีการปฏิบัติเพื่อความระลึกถึง เช่น กิจกรรมงานวันเกษียณอายุราชการ บ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 41 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวพอสมควร ทั้งยัง ได้มีโอกาสติดต่อกับเจ้าหน้าที่บุคคลของสำนักงาน ส่วนครูผู้ปฏิบัติงานบริหารบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ได้รับการอบรมในเรื่องการออกจากราชการ ทั้งระเบียบปฏิบัติอาจมีมากมาย จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2. ผลเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย
 มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ
 พลอาจทัน ที่ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชัดแย้งกันโดยด้านการออก
 จากราชการ กับด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทางสถิติ งานวิจัยนี้ พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน
 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคคล โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกัน อาจเป็น
 เพราะว่ ภาระงานที่เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทรัพยากรจำนวนมาก จึงทำให้มีระดับ
 การบริหารงานบุคคลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในข้อ 7 การกำหนดเกณฑ์
 อัตรากำลังบุคคลต่อนักเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากภาวะที่ประเทศ
 ตกอยู่ในปัญหาเศรษฐกิจจึงถูกกำหนดอัตรากำลังจากกองทุนนอกประเทศ ซึ่งอาจมองในแง่ดี คือ
 การเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคนอย่างเต็มที่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 จึงเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น ส่วนข้อ 8 การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ
 กำหนดความต้องการบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพระราชบัญญัติการมีส่วนร่วมในการ
 บริหารจัดการได้มีการดำเนินการ การบริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลมีบทบาทเพิ่มขึ้น
 สร้างความตระหนักถึงความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการขององค์กรตนเอง
 นั้นจะเป็นแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้อ 19 การโอนย้ายบุคลากรคำนึงถึงความต้องการ
 ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย การบริหารจัดการจึงควรมีการปรับปรุงระเบียบวิธีการ
 โอนย้ายให้เกิดความเหมาะสมตรงตามความต้องการทั้งของผู้ย้ายและสถานศึกษาที่รับย้ายด้วย
 นอกจากนั้นควรจัดปัญหาการมีอิทธิพลของคณะกรรมการพิจารณาการย้ายให้เป็นธรรมมากที่สุด
 ข้อ 12 การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดอยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก
 นโยบายที่เกิดจากการมีกองทุนกู้ยืมจากต่างประเทศมาเป็นตัวกำหนดอัตราการบรรจุแต่งตั้ง

บุคลากรจึงลดน้อยลง ซึ่งมีผลต่อการขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการเกษียณหรือ โอนย้าย เพราะถูกคัดตำแหน่ง การแก้ปัญหา คือ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงาน ลูกจ้างเพราะจะทำให้ลดสวัสดิการต่างๆลงได้ เช่น การพยาบาลก็จะเป็นการเข้ากองทุนประกันสังคม

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ข้อ 20 การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในสถานศึกษาและ ข้อ 32 การขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการดำเนินการบริหารจัดการเริ่มต้นด้วยกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนข้อ 32 นั้นนับเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อสวัสดิการของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เช่นการออกหนังสือรับรองเพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น การขออนุญาต ไปราชการก็จะสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พักได้ จึงทำให้ด้านนี้อยู่ในระดับมาก

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้อ 37 การดำเนินการอุทธรณ์กรณีมีความผิดวินัย และ ข้อ 38 การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นข้อที่ทำให้ลาชวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลถูกดำเนินการแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การบริหารจัดการจึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย สนับสนุนแบบอย่างที่ดีในการอยู่ในระเบียบวินัย ทั้งควรสอดคล้อง กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

5. ด้านการออกจากราชการ ข้อ 42 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการร่วมพัฒนาทั้งบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพราะการประเมินผลมีส่วนสำคัญใช้ในการพัฒนา เลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะและเงิน โบนัส อีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ในสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและมีระบบญาติมิตรจึงควรประพฤติปฏิบัติให้เกิดความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างจังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบกัน หรือศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล