

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และ ครู จำนวน 1,565 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสุ่มแบบเจาะจงโดย จำนวน 127 คน และครูได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 – 608) เทียบสัดส่วนของประชากรแล้วสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 ด้าน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุ

และการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือจากสำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

5) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23 – 24) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้การทดสอบค่าที (t – test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70

2) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 97 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.20 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 177 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 163 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.30

5.1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอขอเงินวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานครูลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาได้

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะด้านของบุคคลที่เข้าสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเข้ารับราชการครูตามความต้องการของสถานศึกษาได้ และผู้บริหารดำเนินการพิจารณาให้ข้าราชการในสถานศึกษาย้ายสับเปลี่ยนไปสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาได้

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เงินวิทยพัฒน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ผู้บริหารดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือแต่งตั้งข้าราชการครู ในสถานศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นระดับที่มีการเลื่อนไหล และผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีจิตสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ

ได้แก่ ผู้บริหารต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา และโรงเรียน ควรพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายงาน

5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารอนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด ผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ และผู้บริหารมีสิทธิขยับยั้งการลาออกของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

6) ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถ ขยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับได้ ผู้บริหารพิจารณา อนุญาตให้ข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับในสถานศึกษาลาออกจากราชการได้ และผู้บริหารพิจารณาให้ข้าราชการครูสายงานการสอนโอนไปรับราชการสังกัดส่วนอื่น

5.1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

1) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 ได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความ ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber. 1987, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ. 2543 : 70)

นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันกล่าวไว้ว่า ระบบราชการมีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ โดยยึดคำสั่งกฎระเบียบ การลำดับขั้นและระดับขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีผลต่อระบบ การสั่งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารยึดหลักคุณธรรม การบริหาร ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยึดการฝึกอบรม และการบริหารเป็นไปตามแผนและนโยบายที่วางไว้ สอดคล้องกับ อัสวิน ราวุธกุล (2548 : 5) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังในการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ความคาดหวังในการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546 : 12) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล อาจจะเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่ได้วางไว้เคลื่อนไหว รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญการบริหารงานในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติในมาตรา 9 (2) และมาตรา 39 ประกอบกับมาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษาที่มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) สอดคล้องกับ ขัตติยาพันธุ์ทรัพย์สาร (2546 : 6) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี สูงกว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากว่าในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับระบบการบริหารงาน โดยเน้นด้านการบริหารงานโดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่จะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นไปตามรูปแบบมากนัก จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545 : 5) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร โดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก และสอดคล้องกับ สงเคราะห์ ปีสานานนท์ (2543 : 6) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

5.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน แต่ต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการที่จะให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่ว่า เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับ โคเชน และ ดีวซ์ (Kochen and Deutsch. 1980, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2542 : 2 – 3) การกระจายอำนาจเป็นวิธีการ (Means) ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น คุณภาพของการให้บริการ และการลดค่าใช้จ่าย บทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546 : 6) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ แพดเกตต์ (Padgett. 1991 : 24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า

ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย (Georgia) มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการใช้ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรเสนอขอกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่ง คัดเลือก เสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ
- 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรหาแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง กลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้ ผู้บริหารคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการเข้ารับราชการกรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรหาแนวทางดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น เนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการและส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหรือหน่วยงานควรมีกองทุนในการพัฒนาครู ผู้บริหารอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ
- 5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงาน

รวมถึงให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้

6) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรจะหาวิธีการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีความรู้ความสามารถทุกระดับ และผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของทุกสังกัดในจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษา
- 3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับการบริหารด้านงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดชลบุรี