

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง และ 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้ว่ามา ซึ่งบุคคลสำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้ว่ามาซึ่งบุคคล

#### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาและนำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารงาน

บุคคลในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคลสำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษา รายการที่มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของโกลแมนและเฮิร์สเบิร์ก (Goleman & Herzberg, 2012 : 91) กล่าวไว้ว่า มนุษยชาตินั้นเปรียบเสมือนเครื่องจักรกล สามารถจูงใจได้ด้วยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ และความต้องการของมนุษย์ จะได้รับการตอบสนองมากที่สุด เมื่อมีการปรับกระบวนการทำงานให้แต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล จึงควรเป็นการคิดค้นระบบการให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมที่สุด และการออกแบบสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้สามารถใช้จักรกลมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นที่การให้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบางรูปแบบ โดยมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลและทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรของตน แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าทัศนคติที่เหมาะสมจะนำไปสู่งานและโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง หรือ “ปัจจัยจูงใจ” ที่เกิดจากงาน ได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับคำยกย่องชมเชยสำหรับสิ่งที่ทำสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกด้วย

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลเท่ากัน สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเซากิ มะยูโงะ (2554 : 88 - 91) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการให้บุคคลพ้นจากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การลาออกจากราชการ มีการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานกับข้าราชการที่ย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ สำนักงานดำเนินการลงโทษทางวินัยกับข้าราชการผู้กระทำผิดตามขั้นตอนของระเบียบราชการด้วยความถูกต้องยุติธรรมและมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคลากร ที่มุ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนและเอื้อประโยชน์ต่อการย้าย การโอน เพื่อความสุขของครอบครัว ความสุขในการปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัตินั้นมีข้อจำกัดในเรื่องตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งเกินเกณฑ์ที่ ก.พ หรือ ก.ค กำหนดและ

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหาการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
  - 1.2 กองการศึกษาและแผนงานเทศบาล เมืองอ่างทอง ควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหา การบริหารงานบุคคลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
  - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง