

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แหล่งข้อมูล 2 กลุ่ม คือ หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 243 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ทุกด้านมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งในการจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการ รับทราบข้อมูล จำนวนครู นักเรียน และผู้เกษียณ รวมทั้งปัญหาเบื้องต้น ที่มีผลต่ออัตรากำลัง ร่วมกันวางแผนอัตรากำลัง ประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา และนำแผนอัตรากำลังสู่การกำหนดตำแหน่ง นำข้อมูลมาจัดทำสารสนเทศ ทบทวนแผนอัตรากำลังทุกๆ ปี เพื่อนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิชาเอกและคุณวุฒิ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ จัดให้มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการ โดยนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการรับโอนหรือสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานประจำวิชาที่ขาดแคลน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม รวมทั้งได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามวิชาเอกและคุณวุฒิ

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานและการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ ควรมีการอบรมหลักสูตรการพัฒนา ด้านมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำคู่มือภาระหน้าที่ พรรณนางาน และแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงาน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานทุกๆ ปี รวมทั้งส่งเสริมพัฒนางาน ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมเพื่อให้ควบคู่กันไป และควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา หลังจาการฝึกอบรมและศึกษาคูงานอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านวินัยและรักษาวินัย ในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่เสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา สรุปได้คือ ควรให้ผู้บริหารได้ทบทวน หรือเข้าร่วมอบรมพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.5 ด้านการออกจากราชการ ในการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบ การเกษียณอายุราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมัครใจออกจากราชการ และแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ 1) ควรจัดทำทะเบียนควบคุม เพื่อการตรวจสอบการเกษียณอายุ โดยแจ้งให้ผู้จะเกษียณก่อนล่วงหน้า 1 ปี เพื่อให้มีการตรวจสอบความถูกต้อง 2) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมัครใจออกจากราชการ มาจัดทำเป็นคู่มือสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 3) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับหลังจากออกจากราชการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคกร สิทธิโชติ (2549, หน้า 112) ได้ศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีการรับรู้ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีระดับปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย จันทร์เหลือง (2548, หน้า 53-59) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี และและธีรวุฒิสัทติกุล (2550, หน้า 46-54) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคล พบว่า ในแต่ละด้านสอดคล้องกับแนวคิด ตามคู่มือการบริหารงานบุคคล เพราะสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามคู่มือ แต่ก็ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ที่จะให้สถานศึกษาทำการเข้มงวด เร่งรัด ในการพัฒนาบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีการรับรู้โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ และ 3) สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา มีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำสารสนเทศ จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรบรรจุครูประจำวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ด้านวินัย และการรักษาวินัย สถานศึกษา ควรให้ความรู้ความเข้าใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มิให้กระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการออกจากราชการ สถานศึกษา ควรจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณ อายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหาการบริหารงานบุคคล ไปใช้ในการวางแผน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า โดยใช้จำนวนข้าราชการครู กับนักเรียนเป็นเกณฑ์ และนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.3 อ.ก.ค.ศ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหาการบริหารงานบุคคล แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจจะศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วม

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสภาพบริบทและขนาดของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา