

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และ 3) ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยดำเนินงานวิจัยแบ่งออก 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ชั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาข้อมูลเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุมีผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น รองลงมาสถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี และสถานศึกษามีการวางแผนกำลังบุคคลไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม รองลงมาสถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคล

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการ ความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ รองลงมาสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็น

ขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่ และสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านวินัยและการรักษาวินัยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือสถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง รองลงมาสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้ายสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้ และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคล กระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัวและเป็นธรรม

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผลพิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เที่ยงตรง ปราศจากอคติ รองลงมาสถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเมื่อมีครูออกจากราชการมีการเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นผลเสียต่องาน และสถานศึกษามีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าระดับปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 รายการ ระดับปานกลาง 2 รายการ และระดับน้อย 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวางแผนกำลังบุคคลไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต รองลงมาสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น และสถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุมีผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าปัญหาการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง 6 รายการ และระดับน้อย 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ รองลงมาสถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ และสถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใสเสมอภาค และเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าปัญหาการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง 5 รายการ และระดับน้อย 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

พัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่ รองลงมาสถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาก่อน เพื่อให้ได้รู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา และสถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์กรในปัจจุบันขาดความพอประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุนขององค์กร ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านวินัยและการรักษาวินัยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ และระดับน้อย 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาคำนิ่งเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม รองลงมาสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้ และสถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคล กระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจ

2.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการออกจากราชการภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ และระดับน้อย 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเมื่อมีครูออกจากราชการมีการเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยไม่เป็นผลเสียต่องาน รองลงมาสถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนิ่งถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เที่ยงตรง ปราศจากอคติ และ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากการออกจากราชการ และสถานศึกษามีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท

3. การแก้ไขปัญหาคำปรึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักของควมมีเหตุมีผล ในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น และควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการเข้ารับ การอบรมพัฒนาบุคคล เพื่อที่ไ้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องการพัฒนา และไม่เสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา โดยใช้ หลักของการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบคอบ ระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ขยันอดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เตรียมพร้อมทั้งปัญหาหรือวิกฤตตลอดจนสามารถหาวิธีในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิจัยอัตรากำลังบุคคล ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคลที่สถานศึกษาต้องการเพื่อให้การทำงานของสถานศึกษา สามารถบรรลุเป้าหมาย จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคลที่ต้องการหรือที่ตำแหน่งขาดหายไป เป็นที่ต้องการของสถานศึกษา สร้างโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ ฐานะ หรือภูมิฐานะจำนวนกำลังบุคคลที่มีมากเกินไปในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งจะทำให้สถานศึกษา มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม และสามารถดำเนินการตามภารกิจจนเกิดผลสัมฤทธิ์

3.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังสรรหาบุคคลโดยวิธีจากภายในและภายนอกควรใช้เหตุผล ความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาบุคคล โดยยึดนโยบายโปร่งใสเสมอภาค เป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ โดยอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสรรหาบุคคล จะต้องดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม คือ ผู้ที่ดำเนินการสรรหา จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอื้อเอียง เข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

เป็นพิเศษ หลักต่อมาจะต้องใช้หลักของความพอประมาณ คือ การดำเนินการในกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง แต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมอบหมายงานก็ควรชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ต้องมีการประเมิน สมรรถนะของบุคคลที่เราต้องการใช้ประโยชน์จากราชการ สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งระยะสั้นและระยะยาวแก่สถานศึกษา

3.4 ด้านการออกจากราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการอยู่ในราชการกับการออกจากราชการ ความมีเหตุมีผลคือ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การวางแผนด้านบุคคล เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดทำแผนกำลังบุคคลที่ต้องการ และเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา พร้อมทั้งขอการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น เชิญผู้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มาช่วยสอนเด็กนักเรียน หางบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท รักษาสมดุลชีวิต การทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคคล

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความพอประมาณ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับบัญชาเคารพ รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด ความมีเหตุมีผลสนับสนุน ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีสติ

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิตา ลอยโพยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิพัฒน์ ขวัญมงคล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งในจังหวัดอ่างทองต้องเข้าร่วมรับการประเมินสถานศึกษาพอเพียง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ก็ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานปรากฏว่ามีปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะทุกบุคคลให้ความสำคัญกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ กัลยาณี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความมีเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เข้าใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เมื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแก้ไข ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักของควมมีเหตุมีผล ในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น ตามความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการอบรมพัฒนาบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อไม่เสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็น บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถหาวิธีในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคลากรคือ วางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร จัดสรรงบประมาณให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความสามัคคีและเกื้อกูลกัน ติดตาม ประเมินผล ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ ได้มีแนวทางในการ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินการบริหารงานบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการเสนอแนะวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในสถานศึกษา

3.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาอัตรากำลังบุคคลที่สถานศึกษาต้องการเพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคล สร้างโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ ฐานะ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสทิร์น (Stem, 1983, Abstract) ได้ศึกษา รายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงหลักที่ว่า โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกควรยึดระบบคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีแนวทางในการวางแผนการรับบุคคลเข้าทำงานอย่างชัดเจนของแต่ละสถานศึกษา

3.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด ดำเนินการสรรหาบุคคล โดยยึดนโยบาย โปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอินเอียง มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง

สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มอบหมายงานชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล มีการประเมิน สมรรถนะของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตอร์ลิเิน (Storlien, 1983, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ต้า ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการ ต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกบุคคล การคัดเลือกยึดหลักการ สัมภาษณ์และประสบการณ์ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการสรรหาบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งมีกฎหมายและระเบียบในการรับบุคคลเข้าทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ

3.4 ด้านการออกจากราชการมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการอยู่ในราชการกับการออกจากราชการ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางแผนด้านบุคคล เพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง หางบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัส เป็นสุข (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทมาก ในการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ให้ขวัญกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำความดีงาม รู้จักความพอประมาณ การมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเป็นเกาะป้องกันในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการแก้ไข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับใต้บัญชาเคารพ รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด สนับสนุน ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย เตรียมพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทุก ๆ ด้าน อย่างมีสติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทุกคนให้ความสำคัญกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานต่างๆ สามารถผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษา ควรนำการบริหารงานบุคคลมาวางแผน ในการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไปใช้พัฒนาบุคคลในสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 ควรศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง