

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมเป็น 434 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยเชฟเฟ้ (Scheff')

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และครูผู้สอน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน) จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ประสิทธิผล) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ด้าน

การพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .64$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .60$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.98, S.D. = .80$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .84$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 1.19$)

ผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านตามรายชื่อ พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานในอาชีพครู ($\bar{X} = 4.16, S.D. = .70$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญ ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14, S.D. = .72$) มีการกำหนดวางแผนบุคคลของสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01, S.D. = .78$) ผู้บริหารได้มีการวางแผนกำลังคนในอัตราของสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.01, S.D. = .80$) ผู้บริหารได้จัดตั้งคณะกรรมการในการทำหน้าที่วางแผนงานด้านบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00, S.D. = .86$) ผู้บริหารได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งงานในสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน ($\bar{X} = 3.98, S.D. = .74$) สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลังในปัจจุบันอย่างเป็นระบบสะดวกในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .74$) และผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนบุคคลของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .83$)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.76, S.D. = .99$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.75, S.D. = .89$) การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้มีการเสนอข้อมูลบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.71, S.D. = .93$) ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 1.00$) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนด เพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 1.23$) ผู้บริหารได้พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ตรงกับงาน ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 1.19$) และสถานศึกษามีโอกาสสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแผนกำลังคนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 1.00$)

3. ด้านการพัฒนาบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดส่งบุคคลของสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .77) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .72) ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคคลของสถานศึกษาตามขั้นตอนยุติธรรม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .89) ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานด้านกำลังคนและงบประมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .74) การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษา โดยการพิจารณาให้มีสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .70) ผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศภายในตามแผน / โครงการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการสอนของครู ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .91) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .80) และการจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษา พิจารณาจากความจำเป็นตามความเหมาะสมของสถานศึกษาเท่านั้น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .80)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .82) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการดักเตือนบุคคล ที่กระทำผิดวินัยในเบื้องต้นให้มีการปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการติดตาม ดูแลความประพฤติของบุคคล ให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .89) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ เช่น ให้รางวัลกับบุคคลที่ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.01) และสถานศึกษาได้มีการจัดตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนบุคคลของสถานศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.18)

5. ด้านการออกจากราชการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้วินิจฉัยอย่างละเอียดถี่ถ้วน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.21) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการ

แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.24) ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและดำเนินการพิจารณาให้บุคคลที่กระทำผิดวินัยออกจากราชการตามระเบียบที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.30) และสถานศึกษามีการจัดทำรายงาน การพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษา ลาออกหรือให้ออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.31)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยรวมเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ประสิทธิผล) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดและเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนมีประสิทธิผลที่สูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล มากเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นบุคคลที่มีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ได้ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในระดับมาก โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ และอีกสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญ ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วิริยะคุปต์ (2543 : ก) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ให้กับตนเอง ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดการส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาได้มีการกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการให้ผู้บริหารมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นการที่สถานศึกษาได้มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งมีความสำเร็จในระดับปานกลาง เนื่องจากคณะกรรมการบางท่านประพฤติตนไม่เหมาะสม บางครั้งยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ สำหรับข้อที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านบุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มากเป็นอันดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการสรรหากับทุกฝ่าย รองลงมาสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้มีการเสนอข้อมูลบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนด เพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใส ผู้บริหารได้พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ตรงกับงาน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่

มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีโอกาสสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแผนกำลังคนที่วางไว้ (สมเจตน์ ชื่นปรีชา, 2539 : 13-16)

ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธุ์ พันธุ์สวัสดิ์ (2544 : 95-99) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลควรมีการพัฒนาบุคคลในวิธีการต่างๆ หลายวิธีให้มากที่สุด เช่น ด้านการศึกษาต่อ รองลงมา คือการสัมมนา การฝึกอบรม การประชุม นิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสอนงาน และการส่งเสริมการพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติตนตามระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษา และในการสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ให้มีการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีกับศิษย์ และเนื่องจากการรักษาวินัยเป็นกลไกในการควบคุมติดตาม และมีการประเมินผลของการบริหารงานบุคคลอย่างครบถ้วน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 41-42) เพื่อวัตถุประสงค์ทางความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์แบบตลอดเวลา

ด้านการออกจากราชการ โดยมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยผู้บริหารควรมีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้พิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เนื่องจากครูคือบุคคลที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา และนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการสอนครูควรมีการสอนให้แก่ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ นักเรียนได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51-63)

2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

2.1 ผู้บริหาร/กับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากฝ่ายบริหารมีหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูผู้สอน ซึ่งหน้าที่หลักของผู้บริหารคือการวางแผน และหน้าที่หลักของครูเป็นการนำแผนที่กำหนดจากฝ่ายบริหารมาปฏิบัติตาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51-63)

2.2 ผู้บริหาร/กับครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ความรับผิดชอบต่องานของผู้บริหารและครูต่างกัน โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก ถึงแม้จะมีจำนวนนักเรียนไม่มาก แต่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และครูมากขึ้นเนื่องจากทีมผู้บริหารและครูมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ครูคนหนึ่งต้องสอนหลายวิชา เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร วรโยธา (2545 : 141-150) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันเฉพาะด้านการพัฒนาบุคคล และสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางเฉพาะด้านการพัฒนาบุคคล เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาแบ่งตามจำนวนครูที่มีอยู่ในสถานศึกษาจึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในระดับมาก ซึ่งมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ สามารถเสนอแนะผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการปรับการบริหารงานด้านบุคคลให้มีความเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
2. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีศักยภาพในทุกๆ ด้านเพิ่มขึ้น
3. ควรมีการบริหารงานด้านบุคคลในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีมาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดเพื่อเป้าหมายและได้มาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อให้การศึกษารอบคลุมขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยในวงกว้าง

3. ควรมีการศึกษาด้านคุณภาพ ในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2