

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี โดยการจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีรายละเอียดการ
วิจัย ดังต่อไปนี้

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี รวมจำนวน 1,022 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 20 คน ครูผู้สอน
จำนวน 1,114 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน
(Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970: 07-610 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์ 2549: 12) และทำการ

สุ่มตัวอย่างแบบง่ายชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 20 คน ครูผู้สอนจำนวน 285 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 28 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2552 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 40 ข้อ

เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และได้ค่า IOC ระหว่าง .80 – 1.00 นำข้อมูลมาประมวลผล เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติความเที่ยง (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยวิธีการ ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงประธานคณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และประสานงานขอความร่วมมือในการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือไปยังผู้อำนวยการในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อประสานขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเองทั้งหมด โดยกำหนดระยะเวลาขอรับแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อลงรหัสและทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 333 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของรหัสเพื่อวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแปรปรวน (One Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ผลการศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1) การวางแผนอัตรากำลังคน

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน โดยภาพรวมพบว่าการดำเนินงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า การประเมินผลงานบริหารงานครู/บุคลากรทุกปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการดำเนินงานในเรื่องการสำรวจความต้องการ อัตรากำลังครู/บุคลากรที่ขาดแคลน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมพบว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาในแต่ละข้อพบว่า โรงเรียนมีการทำสัญญาว่าจ้างครู/บุคลากรตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีการ โยกย้าย หน้าที่ครู/บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาในแต่ละข้อพบว่า โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการอบรม ประชุม สัมมนาให้กับครู/บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีการจัดระบบประเมินส่งเสริม สวัสดิการครู/บุคลากรมีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) วินัยและการรักษาวินัย

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมพบว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก พิจารณา

ในแต่ละข้อพบว่า โรงเรียนให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และการรักษาวินัย และโรงเรียนมีระบบการตรวจสอบ การร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาครู/บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาคำถามการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่าเป็นการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า โรงเรียนให้ครู/บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

จันทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีกับขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ทุกด้าน ยกเว้นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาคำถามงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีประเด็นที่เกี่ยวข้องจะนำมาอภิปรายผลเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวมพบว่า การได้มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้องซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ วงสกุลพิลาศ(2547:115)พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และอาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการกำหนดแผนตั้งแต่หกเดือนถึง 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากร

2.2 การวางแผนอัตรากำลังคน โดยภาพรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา นิลรัตน์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่า การวัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การดำเนินการในระดับมาก อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากโรงเรียนมีแผนงาน/โครงการอบรม ประชุม สัมมนาให้กับครู/บุคลากรมี

งบประมาณสนับสนุนให้ครู/บุคลากรเข้า ประชุม /อบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรส่งเสริมครู/บุคลากร ให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครู/บุคลากรศึกษาต่อและเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นครู/บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และการรักษาวินัยอย่างเด่นชัด มีการจัดทำคู่มือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวการปฏิบัติของ ครู/บุคลากรงานอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ การตรวจสอบ ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของ ครู/บุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.4 เปรียบเทียบด้านบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิช สมคะเนย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการดำเนินงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี งานวิจัยโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก พบสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนโดยสรุปการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้

3.1.1 โรงเรียนส่วนใหญ่ควรจะทำแผนงาน/โครงการอบรม ประชุม สัมมนา ให้กับครู/บุคลากร จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครู/บุคลากรเข้า ประชุม /อบรม/ สัมมนา /ศึกษาดูงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรส่งเสริมครู/บุคลากร ให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครู/บุคลากรศึกษาต่อและเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น จัดสรรเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรในองค์กร จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติครู/บุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จัดค่าตอบแทนเงินเดือนที่เหมาะสมกับการทำงานและวุฒิการศึกษาของครู/บุคลากร จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมสวัสดิการครู/บุคลากร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป

3.1.2 โรงเรียนควรรให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และการรักษาวินัยอย่างเด่นชัด มีคู่มือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวการปฏิบัติของ ครู/บุคลากรอย่างชัดเจนแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ การตรวจสอบ ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของ ครู/บุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศครู/บุคลากรด้านระเบียบวินัยกฎเกณฑ์ และข้อบังคับ กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ตรวจสอบและพิจารณาครู/บุคลากรแล้วนำผลการปฏิบัติตนของครู/ บุคลากรมาพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเพิ่มค่าจ้าง รายงานผลการดำเนินทางวินัย และการออกจากงานของครู/ บุคลากรตามขั้นตอนอย่างชัดเจน ตรวจสอบ การร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาครู/บุคลากรจะทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องมากขึ้น

3.1.3 การบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรมีการประเมินผลงานบริหารงานครู/บุคลากรทุกปีจัดโครงสร้างการบริหารงานครู/บุคลากรให้ชัดเจน กำหนดอัตราส่วนจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนที่เหมาะสม มีเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนในการจัดกรอบจัดอัตราค่าจ้างครู/ บุคลากรวิเคราะห์ภาระงานเพื่อจัดอัตราค่าจ้างครู/บุคลากร วางแผน โยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน ของครู/บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน สำรวจความต้องการ อัตราค่าจ้างครู/บุคลากรที่ขาดแคลน

3.1.4 กระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนควรรทำสัญญาว่าจ้างครู/บุคลากรตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเพื่อการคุ้มครองสิทธิ จัดปฐมนิเทศครู/บุคลากรใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน สร้างหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกครู/บุคลากรชัดเจน มีวิธีการสรรหาชัดเจนมีอิสระในการสรรหาครู/บุคลากร จัดครู/บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับวุฒิการศึกษาบริหารงาน ครู/บุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรม ประชาสัมพันธ์รับสมัครคัดเลือกครู/บุคลากรเข้าทำงานสาขาที่ขาดแคลน แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกครู/บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โยกย้าย หน้าที่ครู/บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

3.1.5 กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสนับสนุนการบริหารงานเปิดโอกาสให้ครู/ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู/ บุคลากรสม่ำเสมอ ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบของในโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู/ บุคลากรเปิดโอกาสให้ครู/ บุคลากรซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับข้อเสนอแนะจากครู/บุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติของครู/ บุคลากรด้วยความยุติธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เท่านั้น ควรมีการศึกษาในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือทำการศึกษาในสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป และศึกษาขอบข่ายงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้นด้วย

3.2.2 เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารงานบุคคลรายด้าน ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงลึกเป็นรายด้านในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามเกณฑ์อื่นเช่นเกณฑ์คุรุสภา พระราชบัญญัติการบริหารงานข้าราชการครู เป็นต้น