

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในปีการศึกษา 2553 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2550 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่งงานและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในปีการศึกษา 2553 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอนจำนวน 209 คน รวมเป็น 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยเซฟเฟ้ (Scheffe)

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ขนาดสถานศึกษาที่สังกัดกลุ่มตัวอย่าง ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และครูผู้สอนจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3

ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษเลยเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

ผลการศึกษการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษเลย เขต 3 ในแต่ละด้านตามรายชื่อ พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตาม ความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษเลยเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารได้จัดตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนงานด้านบุคคลเพื่อให้บุคคลได้มีส่วนร่วม สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูล ข้าราชการครู ลูกจ้าง พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เป็นปัจจุบันมีระบบ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูรองลงมา คือผู้บริหารได้กำหนดวางแผนบุคคลในสถานศึกษามีการ กำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานปฏิบัติหน้าที่สอนตรงกับสาขาวิชาเอก

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษเลยเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ด้าน การดำเนินการสรรหาบุคคลในตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการอย่างโปร่งใส รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ด้านบุคคลในสถานศึกษาทุกคนรับทราบนโยบาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลอย่างทั่วถึงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอัตรากำลังให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ

3. ด้านการพัฒนาบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามี วิทยฐานะที่สูงขึ้น รองลงมาคือผู้บริหารมองเห็นความสำคัญในการดำเนินการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบประกอบ วิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือสถานศึกษาจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์บุคคลในสังกัด

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตามระเบียบกฎหมายและ เป็นแบบอย่างแก่ครู นักเรียน และบุคลากรนอก สถานศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือผู้บริหารรับเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากรในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

5. ด้านการออกจากราชการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้พิจารณาอนุญาตอย่างละเอียดถี่ถ้วน รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำรายงาน การพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาลาออกหรือให้ออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 จำแนกตามตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา ที่สังกัด

1. ผลการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยรวมมี

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา คือสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างตามรายด้านผลปรากฏดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

ด้านการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกันและพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง 2550 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าบุคคลมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดและเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนมีประสิทธิผลที่สูงที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล มากเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและบุคคลมีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด

ตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ได้ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในระดับมากโดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ และอีกสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญ ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมชาย วิริยะคุปต์ 2543 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549:52) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ให้กับตนเอง ดังนั้นโรงเรียนควรมีการจัดการส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาได้มีการกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการให้ผู้บริหารมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามแผนที่กระทรวงกำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ สำหรับข้อที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการดำเนินการสรรหาบุคคลในตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการอย่างโปร่งใส รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ แก่ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ด้านบุคคลในสถานศึกษาทุกคนรับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลอย่างทั่วถึงและสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอัตรากำลังให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบฉะนั้น ผู้บริหารได้พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ตรงกับงาน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีโอกาสสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแผนกำลังคนที่ยังว่าง (สมเจตน์ ชื่นปรีชา, 2539 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549 : 17 - 18)

ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดับ 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามี วิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเองเป็นผู้ที่มี

ศักยภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธุ์ พันธุ์สวัสดิ์(2544 : 95-99 อ้างอิงใน บัญญัติ เพื่อนศรีเมือง , 2549 : 53) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลควรมีการพัฒนาบุคคลในวิธีการต่างๆ หลายวิธีให้มากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารมองเห็นความสำคัญในการดำเนินการขอรับ ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบประกอบ วิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานศึกษา จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์บุคคลในสังกัด

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตาม ระเบียบกฎหมายและ เป็นแบบอย่างแก่ครู นักเรียน และบุคลากรนอก สถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติตนตามระเบียบเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ เป็นการสร้างจิตสำนึกให้บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ให้มีการปฏิบัติตัวที่ เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีกับศิษย์ และการรักษาวินัยเป็นกลไกในการควบคุมติดตาม และมีการ ประเมินผลของการบริหารงานบุคคลอย่างครบถ้วน(ธงชัย สันติวงษ์,2545:41-42) เพื่อวัตถุประสงค์ ทางความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์แบบตลอดเวลา รองลงมาคือผู้บริหารมี การสนใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและผู้บริหารรับเรื่อง ร้องทุกข์ของบุคลากรในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ด้านการออกจากราชการ โดยมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้พิจารณาอนุญาตอย่างละเอียดถี่ เนื่องจากครูคือบุคคลที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา และนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้าน การสอนครูควรมีการสอนให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 51-63) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาให้บุคคลของสถานศึกษาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใดๆ ด้วยความถูกต้องและ โปร่งใส และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำรายงาน การพิจารณาให้ บุคคลของสถานศึกษาลาออกหรือให้ออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ศึกษากฎหมายการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ปีพ.ศ. 2542 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันคือด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูผู้สอนซึ่งหน้าที่หลักของผู้บริหารคือการวางแผน และหน้าที่หลักของครูเป็นการนำแผนที่กำหนดจากฝ่ายบริหารมาปฏิบัติตาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51-63)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งานนอกเหนือที่ได้รับมอบหมายจากงานสอนเช่น งานธุรการโรงเรียน ครูไม่ได้ทำเพราะ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดเจ้าหน้าที่ธุรการให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนทำให้งานลดลงมากจึงทำให้ครูทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร วรโยธา (2545 : 141-150) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 โดยการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้ พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็กไม่แตกต่างกันเฉพาะด้านการออกจากราชการ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางเนื่องจากขนาดของสถานศึกษาแบ่งตามจำนวนครูที่มีอยู่ในสถานศึกษาจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 3 มีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้ ผลการศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กมี การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในระดับมาก ซึ่งสามารถเสนอแนะผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรที่จะกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เพื่อนำมาในการวางแผนในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ดี
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมองความจำเป็นในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลตรงกับความต้องการของงานหรือสถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการอบรมทุกๆด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารควรศึกษาวินัยให้ดีเพื่อที่จะได้แนะนำให้กับบุคคลในสถานศึกษาและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่น
5. ด้านการออกจากราชการผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ในการดูแลบุคคลที่จะออกจากราชการตามที่กฎหมายกำหนด
6. ผู้บริหารควรมีการปรับการบริหารบุคคล ให้มีความเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีคุณภาพเพิ่มยิ่งขึ้น
7. ควรมีการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้บุคคลมีมาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดเพื่อเป้าหมายและได้มาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับตัวแปรในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้การศึกษาครอบคลุมขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยในวงกว้าง
3. ควรมีการศึกษาด้านคุณภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3