

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย

ดารافر ช้อนแดง \*

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัยปีการศึกษา 2559 จำนวน 103คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.796 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ถึง 20 ปี 2) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยมีค่า Sig ภาพรวมเท่ากับ 0.846 พบว่าไม่มีความแตกต่างและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

## คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู การบริหารทรัพยากรบุคคล

## บทนำ

การศึกษาเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และต่อสังคม ขณะนี้ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2551-2561) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา รูปแบบ 4 ใหม่ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้

---

\*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ใหม่ ระบบบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป็นคุณภาพของ เด็กไทยในอนาคต เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวไกลสู่มาตรฐานสากล และมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์แบบ

บุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์ความ เจริญให้กับโรงเรียน โรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาไม่ได้อยู่ที่ตัวผู้บริหารเพียง คนเดียวเท่านั้น แต่ต้องอาศัยครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาช่วยสนับสนุนการศึกษา ผู้บริหารจึงต้อง บริหารงานด้านบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพควรมีการส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพจะทำให้โรงเรียน ประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพ เกิดผลดีต่อนักเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน (เอกชัย เหล่าอิศริยะ กุล, 2554:1)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ประสบปัญหาในด้านคุณภาพ ของครู คือ มีปัญหาขาดการวางแผนและประสานงานในการผลิต การคัดเลือกสรรหา ครูทำงานในหน้าที่ ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งรัด การพัฒนาคุณภาพครู

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียน ทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและ ชุมชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาคม จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลใน โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ทำการสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ
2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม โดยศึกษาปรับปรุงเครื่องมือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงภาษาของคำถาม จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) ซึ่งพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และความถูกต้องทางวิชาการแล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในครั้งนี้จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.796
4. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์
5. ติดต่อผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 103 ฉบับ
7. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
8. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
9. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

10. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า  $t$  (  $t$ -test )

11. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยค่า  $F$  ( One Way Analysis of Variance ) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ถึง 20 ปี

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย โดยมีค่า Sig ภาพรวมเท่ากับ 0.846 พบว่าไม่มีความแตกต่างและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย มีประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาลัย จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าพัฒนาให้แก่สถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ บุคลากรในโรงเรียนจึงต้องมีการเรียนรู้ให้เท่าทันการก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารของโลกครั้งที่สาม ดังเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน และเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 34) ได้ให้ความคิดเห็นว่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสาร หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาวิวัฒน์ เช่นเดียวกับ วรากรณ์ คงสาหร่าย (2554:19) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ตามลำดับ เนื่องจากระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว เป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยนำมาอภิปรายรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ด้านการวางแผนบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก แสดงว่าการวางแผนบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกี่ยวข้องกับแผนบุคลากร ว่าโรงเรียนควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด และมีวิธีการให้ได้มาอย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี (2555) ได้กล่าวว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องคาดการณ์ว่าองค์การต้องการบุคคลประเภทใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด จะได้ด้วยวิธีการใด เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ปรัชญา ภัทรกำจร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนวณตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งส่วนใหญ่สถานศึกษายังขาดแคลนบุคลากร และสอดคล้องกับ ธนกฤต ทานูรี (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม เพราะว่าการวางแผนบุคลากร ควรกำหนดคุณสมบัติของบุคคลและกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้ง่ายต่อการสรรหาและคัดเลือกต่อไป สอดคล้องกับ ฉန္ฐพันธ์ เจริญนันท์ (2556:69-73) กล่าวถึงการวางแผนว่าเป็นเรื่องชี้แนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคลากร องค์กร หรือระบบสังคมสามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายได้ตามต้องการ ตลอดจนช่วยลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์ลงได้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายและแสวงหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้

องค์การสามารถเจริญเติบโตและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและราบรื่น และสอดคล้องกับ ชนกฤต ทาบุรี (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการวางแผนบุคลากรในโรงเรียน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรในโรงเรียนนอกจากปฏิบัติการสอนแล้ว ยังต้องมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่พิเศษต่างๆ เช่น ด้าน วิชาการ การพัฒนาหลักสูตร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานแนะแนว งานอาคารสถานที่ เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำภาระงานโดยการกระจายงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน จึงเป็น สิ่ง จำเป็น เพื่อป้องกันการเกี่ยงงาน เกิดความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับ สมศักดิ์ พรหมผล (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอชนุน จังหวัดพะเยา พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในการปฏิบัติ สภาพปัจจุบันพบว่า มีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด

ด้านที่ 2 การสรรหาบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สุขโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก แสดงว่า การสรรหาบุคลากรมีความสำคัญ เนื่องจากในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม มีบทบาทในการสรรหาบุคลากรดังนี้ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณี ได้รับมอบอำนาจจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับ ราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง เมื่อโรงเรียนมีกระบวนการบริหารจัดการในการสรรหาที่ดีแล้ว เช่น มีการประกาศรับสมัครพร้อมทั้งระบุคุณสมบัติความถนัดและประสบการณ์อย่างละเอียด มี รายละเอียดของการบรรยายลักษณะงาน จะทำให้ได้บุคลากรที่พึงประสงค์มากที่สุด มีความรู้ความสามารถ ตรงตามลักษณะงาน และจะต้องมีวิธีการคัดเลือกคน การบรรจุบุคลากรโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้คนดี มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามตำแหน่งงาน ดังนั้นการสรรหาบุคลากร จึงมีความสำคัญยิ่งใน ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมผล (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราช ประชานุเคราะห์ 24 อำเภอชนุน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาสรุปว่า ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การปฏิบัติสภาพปัจจุบันพบว่า มีการจ้างลูกจ้างประจำ โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กำหนดมากที่สุด ส่วนการบรรจุกลับเข้ารับราชการ พบว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับการดำเนินการบรรจุกลับเข้า

รับราชการตามกฎหมาย ปัญหาที่พบคือ พนักงานราชการมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง งานล่าช้า เนื่องจากต้องรับพนักงานราชการคนใหม่มาแทนคนเดิม พบข้อเสนอแนะว่า ควรมีการมอบหมายงานหรือสรุปรงานและบรรยายลักษณะงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มากคือ มีการประกาศรับสมัครพร้อมทั้งระบุคุณสมบัติ ความถนัดและประสบการณ์อย่างละเอียด เพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาฯ ปฏิบัติการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่ปฏิบัติการสอนในแต่ละวิชา ควรจบการศึกษาจากสาขาวิชานั้นโดยตรง นอกจากนี้ ครูต้องปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการ เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงสมควรระบุคุณสมบัติความถนัดและประสบการณ์อย่างละเอียด เมื่อมีการประกาศรับสมัครบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี ( 2555) ซึ่งกล่าวว่า โดยปกติแล้ว การทำงานใดๆ จะมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ฉะนั้นการสรรหาบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการเป็นขั้นตอนเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการและลักษณะงานขององค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ

มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ชัดเจน เพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาฯ จังหวัดสุโขทัย แต่ละคนต่างก็มีงานพิเศษอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน หากมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน อธิบายถึงรายละเอียดของงานที่ระบุอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทราบลักษณะและขอบเขตของงานที่ต้องปฏิบัติ มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเดิม พันรอบ (2555) กล่าวถึงกระบวนการจัดการสรรหาบุคลากรว่า กระบวนการจัดการในการสรรหาบุคลากรเข้ามาในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องการ แหล่งข้อมูลผู้สมัครงาน การจัดจำแนกผู้สมัครงาน การบรรยายลักษณะงานอย่างละเอียด รวมทั้งการจ้างและการสนับสนุนกระบวนการสรรหา

มีการกำหนดค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและมีการแจ้งให้ผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกทราบอย่างทั่วถึง เพราะว่าการกำหนดค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจให้มีผู้มาสมัครจำนวนมาก ส่งผลดีต่อการคัดเลือกคนให้ได้คนที่มีความสมบัติ ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด เพราะโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ต้องการความมั่นคงในชีวิต การทำงานที่มีผลตอบแทนคุ้มค่าเหมาะสม จะเป็นเป้าหมายที่มนุษย์ต้องการ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดย ใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแจ้งให้ทราบก่อนจึงเป็นเป้าหมายและเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในกระบวนการสรรหาบุคลากรของโรงเรียน

ด้านที่ 3 การธำรงรักษาไว้ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ระดับมาก แสดงว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม เป็นบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่น จึงมีความรักความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นทุนเดิม เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อการธำรงรักษาบุคลากร ด้วยการสนับสนุนให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญชมเชยในการพิจารณาให้บุคลากรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน มีการจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความพอใจ มีความเชื่อมั่นศรัทธาและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2554, หน้า 220) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรไว้ว่า เป็นการทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการมีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พบข้อเสนอแนะว่า ควรจัดสรรสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพราะว่าครูในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย เห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นมีคุณค่าต่อองค์กร เมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีผลงานดีเด่น โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงาน เพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ พรหมผล (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอชนบท จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ การเสนอคำขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลบุคลากรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความสามารถและพฤติกรรม เพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย มีความต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเปิดเผย และเมื่อทำงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อชา ดังนั้นการใช้เกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและพฤติกรรม จะเป็นวิธีการหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัว เอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ และธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปต้องการรู้ผลการกระทำของตนว่า เป็นที่พึงพอใจของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาของ ธอร์น ไคค์ ที่เรียกว่ากฎแห่งผล ที่กล่าวว่า เมื่อการกระทำใดทำให้เกิดผลเป็นที่พอใจก็จะเกิดการกระทำนั้นซ้ำอีก แต่ถ้าการกระทำใดที่ไม่เป็นที่ยอมรับก็จะทำให้กิจกรรมนั้นลดลง ดังนั้นตัวบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอง ก็ต้องการที่จะทราบว่าการ

ทำงานของตนเป็นที่พึงพอใจอยู่ในระดับใดเช่นกัน สอดคล้องกับ จันจิรา อินตะเสาร์ (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ให้ความสำคัญชมเชยในการพิจารณาให้บุคลากรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความ ซึ่งเป็นเรื่องของขวัญและกำลังใจ บุคลากรในโรงเรียนย่อมมีความพึงพอใจ ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory) ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่า บุคคลมีพฤติกรรมใดก็เพื่อที่จะไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ภัทรกำจร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการธำรงรักษานักบุคลากร ผู้บริหารเป็นผู้มีเทศการปฏิบัติงานเพื่อกำกับ ติดตามดูแล ชี้แนะให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และการพิจารณาความดีความชอบมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

ด้านที่ 4 การพัฒนานักบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ด้านการพัฒนานักบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก แสดงว่า การพัฒนานักบุคลากรเป็นภารกิจที่มีความสำคัญของโรงเรียนและต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการกำหนดแผนการพัฒนานักบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าควรพัฒนาในเรื่อง ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักบุคลากรและโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2554) ได้ศึกษา การพัฒนานักบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง สรุปได้ว่าโรงเรียนได้พัฒนานักบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่างๆ ส่งเสริมให้นักบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ให้นักบุคลากรศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นในระดับมากคือ จัดให้นักบุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพราะสภาพปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและที่สำคัญคือทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ อาจทำให้นักบุคลากรในโรงเรียนเห็นว่า ความรู้และนวัตกรรมที่มีอยู่อาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดให้นักบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนานักบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา เนื่องแก้ว (2554:32-35) ได้กล่าวถึงวิธีดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่า การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิ ของบุคลากร

ให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2554) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ให้บุคลากรศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทุกด้าน เพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากครูมีบทบาทต่อการพัฒนาสถานศึกษา ครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 26) กล่าวถึงการทำกิจที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการได้ คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณธรรม ความรู้ ทักษะความสามารถ ขวัญ กำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีตามสมรรถนะที่กำหนด พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในทุก สถานการณ์ และสอดคล้องกับ สุริยา ไสยราม (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงาน บุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

มีการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่า ครูใน โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม เห็นว่า การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาค้นคว้ามีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้มีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่มาปรับปรุงพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550: 26) กล่าวถึงการทำกิจที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ คือการพัฒนาทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยส่ง อบรมกับหน่วยงานภายนอกและจัดอบรมเอง และสอดคล้องกับ จันจิรา อินตะเสาร์ (2554) ได้ศึกษาการ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร มีการ จัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น

2. จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาคม จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง เพราะว่าเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนทางด้านความคิด ส่วนความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน เนื่องมาจากบุคคลมีความ

แตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทักษะสติปัญญา และความสนใจ เป็นต้น และความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทาง สังคมและวัฒนธรรมทำให้มีพฤติกรรมการสื่อสารและการเลือกเปิดรับสารที่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูในโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ที่มีเพศต่างกัน แสดงความคิดเห็นต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาคม จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เพราะว่าครูมี โอกาสในการทำงานเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกประสบการณ์ว่าใครมากหรือน้อย แต่พิจารณาที่ความรู้ ความสามารถในการแต่ละเรื่อง ส่วนการชำระรักษาบุคลากรนั้นทุกคนต่างได้รับการดูแล อีกทั้งได้จัดให้มี บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมแรงและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับความคิดเห็นของ อุทัย หิรัญโต (2555:220) ได้ชี้ให้เห็นว่า การชำระรักษาบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้ เกิดผลอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร สิทธิโชติ (2554) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2554) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ไม่แตกต่าง กัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการวางแผน ควรมีการคาดการณ์จำนวนบุคลากรในอนาคตไว้อย่างชัดเจน และแผนงาน บริหารบุคลากรควรมีการยืดหยุ่นได้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ณ ขณะนั้น
2. ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการติดต่อกับสถานศึกษาต่างๆ ที่ผลิตครู เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม เมื่อมีการบรรจุบุคลากรจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากที่สุด
3. ด้านการชำระรักษาไว้ โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการพิเศษให้กับครู นอกเหนือจากที่ทาง ราชการกำหนดให้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ตามโอกาสอันควร
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสุโขทัย วิทยาคม จังหวัดสุโขทัย ในด้านอื่นๆ เช่น ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการคัดเลือก เป็นต้น

2. การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน  
สุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย โดยมีการจำแนกตามวิทยฐานะ

### เอกสารอ้างอิง

ชาญณรงค์ คำเพชร. (2557:7). *HR กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560, จาก  
<http://www.ir.suw.ac.th>.

ธีรวุฒิ ประทุม.(2559). *ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2560,  
จาก <http://www.edoc.mata.co>.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. *การพัฒนาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2560,  
จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report>.

ปรัชญา ภัทรกำจร. (2554). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปรียนันตวิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏราชชนรินทร์.

ประเสริฐ สวานจันทร์(2559).*การบริหารทุนมนุษย์*.ค้นเมื่อ 21มกราคม 2560,  
จาก <http://www.gotoknow.org>.

พยอม วงศ์สารศรี. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ. คณะวิทยาการจัดการ,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วีระ สุรินทร์. (2554). *การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม  
จังหวัดเชียงใหม่*. ปรียนันตวิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

สุภาพร พิศาลบุตร และขยยุทธ เกษสาคร. (2554). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*.  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิ เจ พรินติ้ง.

สุริยา ไสยราม.(2554). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของ  
ผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์  
(กศ.ม). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อำนวย แสงสว่าง. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2560,  
จาก [www.powervision.co.th](http://www.powervision.co.th).