

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน
อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย สังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1

เรวดี รอดประดิษฐ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม โดยวิธีการทดลองสุ่มแบบง่าย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.975 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (Independent t- test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe 's และพบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่าง แต่ รายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษา และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอยจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

ความคิดเห็นครู การบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้าให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านเพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรมีความสำคัญสูงสุดในการบริหารงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างแรก เนื่องจากการที่จะทำงานให้บังเกิดผลสำเร็จ หรือล้มเหลวภายในองค์กรนั้นๆ ต้องตระหนักและต้องให้ความสำคัญกับ บุคลากรเป็นลำดับต้น เพราะบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก หากไม่แล้ว อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือเงินจะสมบูรณ์เพียงใดหากแต่ไม่มีบุคลากรหรือบุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจได้รับงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จและบังเกิดประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์

การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคคลให้ทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน งานบริหารบุคคลเป็นกระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุหรือสินค้าอื่น แต่ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคล จะเกิดขึ้นและคงอยู่ ก็ด้วย

ความสามารถของนักบริหารในการนำทางและเสริมสร้างสถานะการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดขาดบุคคลที่มีสมรรถภาพหรือมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างเพียงพอแล้วก็เชื่อว่าแผนการที่ดีหรือองค์กร ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ได้ เพราะว่าถ้ามีบุคคลพอสมควรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การทำงานและมีการบริหารจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่บุคคลจะทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์และประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก เพราะบุคคลเป็นผู้รวบรวมสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร ตัดสินใจดำเนินการก่อให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์สมบูรณ์มากที่สุดตามนโยบายของรัฐบาล ในการพัฒนาในการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาท การจัดการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามมาตรา 45 ที่ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

ปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคมากมายหลายประการอาจเนื่องมาจากท้องถิ่น งบประมาณ และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่าง เช่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เขตเมือง เขตสุขาภิบาลหรือเขตเทศบาลมีการคมนาคมสะดวกมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตชานเมืองหรือชนบทห่างไกล ด้านขนาดของโรงเรียน ขนาดใหญ่มีบุคลากรมากกว่าย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารบุคลากร งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัดทำให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมไม่เพียงพอต่อจำนวนคน และยังมีสภาพปัญหาต่างๆ อีกหลายประการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ทางการบริหารงานบุคคล ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดครูที่สำเร็จการศึกษาโดยตรงในสาขาขาดแคลน ได้แก่ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและภาษาไทย มีครูขอย้ายกลับภูมิลำเนาหรือต่างจังหวัดเป็นประจำ ครูส่วนใหญ่กรณีเป็นลูกจ้างชั่วคราวมักทำงานในโรงเรียนเป็นการชั่วคราว เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าจะลาออกไปหรือจะทิ้งงานในหน้าที่กลางคันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นพิเศษ

จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย สร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนและหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำข้อมูลการวิจัยเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอยวิทยา จังหวัดสุโขทัยเป็นลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การครูในโรงเรียนและตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การชำระรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่านต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 145 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie&Morgan) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเพศของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นชนิดคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating list) ตามแบบของ (Likert) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) คือ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียนที่ครูสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย และเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าความเห็นด้วยต่อไปนี้

5	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามครอบคลุมหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ประกอบด้วย

- การสรรหาบุคคล
- การพัฒนาบุคคล
- การธำรงรักษาบุคคล
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเตรียมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเตรียมข้อมูลต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. เรียงลำดับแบบสอบถามที่เก็บมาตามลำดับ
3. ลงข้อมูลในรหัสข้อมูล (Coding Form)
4. ตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
3.50 - 4.4	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (Independent t-test)

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 110 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย โดยมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี รองลงมาสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปีตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน โดยมีผลดังนี้

3.1ด้านการสรรหาบุคคล 3.2 ด้านการพัฒนาบุคคล 3.3ด้านการชำระรักษาบุคคล 3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้าน การสรรหาบุคคลปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ อันดับสุดท้ายคือด้านการชำระรักษาบุคคลซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การสรรหาบุคคล

โดยภาพรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก แสดงว่าในเรื่องการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ประภากร ศรีทัน (2550: บทคัดย่อ) การสรรหาบุคลากรในปัจจุบันพบว่า การสรรหาบุคลากรที่ได้รับความนิยมมีอยู่ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรมและการสรรหาส่วนใหญ่แล้วนิยมเลือกใช้ในการสรรหาบุคลากรที่ดีที่สุด คือ วิธีการสอบแข่งขัน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสัมพันธ์ตรงกับตำแหน่งได้ทดสอบความรู้ความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคคล

โดยภาพรวมและรายชื่อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงว่า ในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม และมีการฝึกอบรมที่เน้นปฏิบัติจริงซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย อยู่วงษ์อื่น (2545:บทคัดย่อ) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีการดำเนินการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการหาความจำเป็นโดยผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการ และมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาบุคคล
- 2) การวางแผนพัฒนาบุคคลมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเป็นผู้จัดทำโครงการวางแผนพัฒนาบุคคลโดยมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเป็นผู้จัดทำโดยการวางแผนพัฒนาบุคคลโดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการของบุคคลเพื่อ เป็นแนวทางในการวางแผนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติ วิธีการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 3) การดำเนินการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคล คือ กิจกรรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และ
- 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 การธำรงรักษาบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคลอยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ผู้บริหารเสนอยุทธวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ณัฐธิดา ทองช่วย (2547:) ด้านการธำรงรักษาในเรื่องรักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรโดยไม่ลำเอียงและอคติผู้บริหารคิดว่าอยู่ในระดับมาก จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตรงกัน ด้านสารสนเทศ ในเรื่องระบบ Intranet (เว็ปไซต์ไทยเฟียร์) ช่วยให้ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลและจัดให้มีการนำผลจากการประเมินผลจากการพัฒนาบุคคลไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนต่อไป

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ในเรื่องการมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความตรงต่อการให้บริการ และมีความสามารถในการสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา จันทร่แสงสว่าง(2548:) การปฏิบัติงานเกิดจากผู้ประเมินพิจารณาตามความรู้สึก ไม่มีความเป็นรูปธรรมและมาตรฐานเดียวกัน ข้าราชการจึงเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาควรที่จะชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาส ให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และยอมรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

2. จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของครูที่มีต่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเรื่อง การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายมีสิทธิเสรีภาพ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักในด้านการสรรหาบุคคลที่ดี ด้านการด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคลและ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คล้ายๆกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิพนธ์ มัทธิกา หมั่นสา (2545:) อุไร พันธุ์ไพโรจน์ (2545) และพระมหากุศล เขมวโร (2546 :) และ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างกันในด้านการสรรหาบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่าง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคคล

ผู้บริหารต้องสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความสามารถก่อนเข้าทำงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง

1.2 ด้านการพัฒนาบุคคล

ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรมและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหาเป็น

1.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคคล

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม กีฬา

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อผู้ร่วมงานและให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ตามความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคลผู้บริหารควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาหาตัวแปรอื่นที่ทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัย เช่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ระดับการศึกษา อายุ

2.2. ควรมีการทำวิจัยความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองหน้าด่าน จังหวัดสุโขทัยในลำดับต่อไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร ทรายาด;

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชรินทร์ เพิ่มพูน. (2546). การพัฒนาระบบการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา.

ฉะเชิงเทรา ; มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

- ตุลา มหาสุชานนท์. **หลักการจัดการและการบริหาร**. กรุงเทพฯ ; พ.ศ.พัฒนาจำกัด.
- ถวิล คำโสภา. (2551) .**สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**.
ได้รับทุนอุดหนุนจากการวิจัยของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). **หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ; เนติกุลการพิมพ์.
- ปรัชญา ภัทรกำจร. (2546). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเชิงเทรา ;
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**.
- เปรม สุวรรณภู. (2555) .**สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
สถานศึกษาอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
นครพนม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ ; คณะวิทยาการจัดการสถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. (2555). **การศึกษาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหา**, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวिका ชาราศรีสุทธิ และคณะ. (2556). **การศึกษาอิสระ**. เอกสารประกอบคำบรรยาย.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ; สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี.
- สุเทพ สุเทวเมธี,พระมหา. (2556) . **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราช
วิทยาลัย.
- เส็ง ปกสุสโร,พระ. (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- โสภณ สวายนท. (2557) . **การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพสมรรถนะของผู้ประกอบ
วิชาชีพครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.