

# ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

## ในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

พนิดา โปสี \*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระแม่ย่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent sample t-test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) พบว่ามีแตกต่างผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของScheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของScheffe พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคคลครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี

จากผลการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียน และแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคล และเป็นพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนางานบุคคลต่อไป

### คำสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษา , ครู , การบริหารงานบุคคล โรงเรียน

### บทนำ

การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจหลักของการบริหารงานบุคลากรที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรก็อยู่ที่ความสามารถของบุคลากรขององค์กรนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2525,หน้า 376) มีความเห็นว่า การบริหารบุคลากรนั้นเป็นการจัดเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ถ้าบุคลากรในองค์กรนั้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน งานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีไม่ต้องประสบปัญหาอุปสรรค ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ และพร้อมกันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถร่วมทำงานและแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากบุคลากรได้ การหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการเข้ามาปฏิบัติงานและใช้คนให้ถูกวิธีก็ จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายปฏิรูประบบราชการและจัดระบบโครงสร้างใหม่ขึ้นมา ทำให้สถานศึกษาได้รับผลกระทบในด้านบุคลากรและการบริหารงานของสถานศึกษาก็มีปัญหา ตามมาคือ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาปัจจุบันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาใหญ่ ๆ จะมีการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบมีขอบข่ายของงานกว้างขวาง ถ้าเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

บรรดาขั้นตอนต่างๆ มักจะรวบรัดและไม่มีขั้นตอนเพราะบุคลากรมีน้อย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาคำเนินการเองโดยไม่จำเป็นจะต้องมีบุคลากรรับผิดชอบ

การบริหารงานบุคลากรซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียนต่างๆ รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในโรงเรียน โดยในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคลากร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้สำเร็จได้โดยลำพังยังต้องอาศัยบุคลากรผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนสามารถหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานและดึงดูดให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มากที่สุดซึ่งจะเป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคลากรต่อเนื่องมาโดยตลอด ผู้ศึกษาจึงต้องศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่พบมาพัฒนาแก้ปัญหาต่อไปเพื่อให้องค์กรหรือสถานศึกษาดำเนินการบริหารงานบุคลากรไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคลากร และใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 นั้นเป็นอย่างไร ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 มีแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

### **ขอบเขตการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

#### **1.ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2559

จำนวน 140คน

1.2กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คิดจากประชากร โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ,

ศิริพงษ์เสภาภาน,2556, หน้า 132) จากกลุ่มประชากรจำนวน 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน103 คน

## 2.ด้านแนวคิดทฤษฎี/เนื้อหา

### ขอบเขตเนื้อหา

2.1 การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

## 3. ด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 มกราคม – 16 กุมภาพันธ์ 2560

### ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการรักษาระเบียบวินัย 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1” ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการด้านการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามตามขอบข่าย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 55 ข้อ และใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วน (Rating scale) และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) อย่างครบถ้วนโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.970 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 4

ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยทำหนังสือจากโรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตดำเนินการแจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 24 มกราคม ถึง วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการในขั้นการเตรียมข้อมูลต่อไปพร้อมจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส (Coding From) ตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันการผิดพลาดและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความระมัดระวังความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1วิเคราะห์ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis Of Variance) พบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 15 ปี มากที่สุด

2. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยมีผลสรุปรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการวางแผนจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบรองลงมา คือมีการวางแผนคัดเลือกบุคคลและมีการวางแผนงานบุคลากรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำอิทธิพลใดๆ

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เรื่องจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดกฎเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสรองลงมาคือ เรื่องมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์และเรื่องมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเรื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อการขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะ

2.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรรองลงมา คือผู้บริหารดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจในการจูงใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติและจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัยตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียน

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับคือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับตำแหน่ง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรี อำเภอคีรีมาศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรี อำเภอคีรีมาศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงนำไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้ Scheffe's method

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุโขทัย เขต1พบว่าประเด็นสำคัญในรายคำที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมีการวางแผนงานบุคลากรมีการกำหนดขอบข่าย/ภารกิจในการวางแผนงานบุคลากร และมีการวางแผนภาระงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนิทสายปินตา(2551) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนและได้บริหารงานบุคลากรในรูปคณะกรรมการมีแผนควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจนและวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับงานแต่มีปัญหาที่ว่าการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพรวมถึงจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อการขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะและมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาภรณ์ สวาสดิ์วงศ์ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต37 (แพร่-น่าน)กลุ่มน่าน2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีการวางแผนงานบุคคลมีการวางแผนคัดเลือกบุคคลมีการวางแผนสรรหาบุคคลมีการวางแผนพัฒนาบุคคลและมีการวางแผนประเมินบุคคล

1.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยมีมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย

ในโรงเรียน และมีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จปกสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการออกจากราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินตนเองของบุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีฟ้า (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหาร

งานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่องมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรและได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูประเมินการปฏิบัติงานตนเองแล้วจึงนำผลงานนั้นมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการครูมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. เพศ จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรคีรีอำเภอกีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการงานบุคลากรในด้านต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนจึงอาจเป็นผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จปกสสุโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปราชญ์เขต1พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการ  
บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

3.ประสพการณ์ในการสอนของครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเพชรบุรีอำเภอทิวเขา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต1จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน  
พบว่าครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านไม่  
แตกต่างกันโดยครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อ  
การบริหาร

งานบุคลากรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ  
งานวิจัยของฉัฐพร ภูทองเงิน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ที่ 1-4 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1 พบว่าครูผู้สอนที่มี  
ประสพการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พุทธศักราช 2547แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553.  
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

เกศินีชีวาปรีชา. (2544). การพัฒนาข้าราชการครู : ผู้เส้นทางการศึกษา. ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อัจฉริยสมภาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ :  
ปัญญาชน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ฉัฐพร ภูทองเงิน. (2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก  
พรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ที่ 1 – 4 สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- นิพนธ์ กิณางศ์. (2546). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : ตรีภูมิตไทย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- ปึกธงชัย สวาสดีวงศ์. (2553). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 (แพร่-น่าน) กลุ่มน่าน 2*. การศึกษา ค้นคว้า อิศระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2525). *การบริหารทรัพยากรการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตภา ใจห่อ. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2530). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (สำเนา)
- พัชรา จงศิริกุล. (2546). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน*.  
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์.
- พระเล็งปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและศิริพงษ์เสถียร. (2556). *การศึกษาอิสระ*. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด
- ภิญโญ สาธร. (2519). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปิณฑนนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- ยุวดี ภูริโกไคย. (2548). *การประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วินเชื้อ โปธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร.(2542).การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารมืออาชีพ: กรณีผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สง่าศิลป์ ศรีฟ้า. (2554). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใน  
ศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนครเขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.(2548).แผนยุทธศาสตร์การ  
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2549-2551.กรุงเทพฯ  
: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สนิท สายปิ่นตา. (2551). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย .  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : นำถึงการพิมพ์
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541).ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :  
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมพิศ โห้งาม.(2556). การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์  
และสตีวดีโอ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2. (2549). แนวคิดการบริหารงาน  
บุคลากร. แม่ฮ่องสอน : ม.ป.พ. (อัดสำเนา).
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2556). การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน. กรุงเทพฯ :  
มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.