

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน  
เขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38

บุญญาณี ใจยิ้ม\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.90 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35
2. ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ LSD

**คำสำคัญ**

ครู, สมรรถนะ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

## บทนำ

สมรรถนะทางการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน เพราะบุคคลากรถือเป็นหัวใจหลักขององค์กร ถ้าด้านบุคคลากรขาดประสิทธิภาพแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถขับเคลื่อนเจริญก้าวหน้าได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรมีสมรรถนะในการบริหารบุคคลกร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคคลกร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคคลกร การพัฒนาบุคคลกร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2560 หน้า 1)

ในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 50) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) สามารถสรรหาบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคคลกรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคคลกรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคคลกรในสถานศึกษา และ 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคคลกรในสถานศึกษา

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้อะไรและเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ อาทิเช่น 1) ด้านการสรรหาบุคคลกร 2) ด้านการจัดบุคคลกร 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคคลกร 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคคลกรที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ควรมีการดำเนินงานเพื่อการบริหารอย่างจริงจัง และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงงานในด้านสมรรถนะให้บุคคลกรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ปีการศึกษา 2559 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตาราง Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน ภาวดีดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2559 หน้า 132) จากประชากรจำนวน 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ อุเทน คงมี (2558, หน้า 83) มาปรับปรุงและพัฒนา โดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2560 ถึง 6 มีนาคม พ.ศ.2560

### ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 4) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 15 ข้อ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 10 ข้อ และด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน จำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอนแนะ ลักษณะเป็นปลายเปิด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

1. ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.90 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35

2. ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ L S D ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โสภณ สวຍขุนทด (2557, หน้า 25) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 255), โสภณ สวຍขุนทด (2557, หน้า 86), กัมพล เครือวัฒนเวช (2556, หน้า 67), พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556, หน้า 72), วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556, หน้า 1913), บุญสืบ เทียมหิหม (2553, หน้า 100), สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553, หน้า 1), สาริน๊ะ ตอปอ (2553, หน้า 72) และอัมพร เพชรโชติ (2553, หน้า 66) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558, หน้า 91), รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74), มารานี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 90) และวิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 102) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาข้าราชการฯ ยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน ได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พะยอม วงศ์สารศรี (อ้างถึงใน อุเทน คงมี, 2558 หน้า 29)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเป็นบุคลากรที่มีจิตสำนึกและมีความรู้สึกที่ดี อีกทั้งยังตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายมา ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลที่เป็นระบบและมาตรฐานตามแผนที่โรงเรียนกำหนดไว้ สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553, หน้า 5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชากร อาจเอี่ยม (2559, หน้า 1), นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558, หน้า 91), ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 255), กัมพล เครือวัฒนเวช (2556, หน้า 67), ศิริพร หมอยา (2556, หน้า 38) และสาริน๊ะ ตอปอ (2553, หน้า 72) ที่พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีเพศชายและเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นตรงกันว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนา

ครูและบุคลากร และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ L S D ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจาก เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีสามัญสำนึกที่ดีต่ออาชีพ และเป็นครูมืออาชีพ โดยการยึดหลักครองตน ครองคน ครองงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ก็ยังขาดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่าง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ดังนั้นควรจัดให้มีการอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลให้ทั่วถึง ทุกหน่วยงาน เพื่อการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ที่ถือว่าเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร โดยอาศัยความรู้ ความคิด ประสบการณ์เดิม กฎเกณฑ์ และทักษะวิธีการต่าง ๆ เพื่อประมวลเข้ากับสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการให้ความรู้วิธีปฏิบัติ การชี้แนะแนวทาง การให้ข้อมูลเพียงพอที่จะเลือกทางแก้ปัญหาแก่บุคลากร จนสามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานอย่างเหมาะสม จนสามารถแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้ แต่ยังคงขาดการ

ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรกำกับติดตามอย่างชัดเจน และดำเนินการอย่างจริงจัง

1.3 ครูในเขตพื้นที่อำเภอคีรีมาศ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก แต่อาจจะยังขาดทักษะกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับด้านสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลใช้เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของครูหรือผู้ร่วมงาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้เป็นข้อมูลไปประชุมสัมมนาครูเพื่อให้เข้าใจต่อบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายหรือสำนักงานอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

2.3 ควรมีการต่อยอดต่อไปในระดับการบริหาร โรงเรียน ศึกษาปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนที่เกิดขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กัมพล เกรือวัฒนเวช. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโครงการหมู่บ้านจัดสรร

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. โครงการสาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
ทิชากร อาจเอี่ยม. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กันยายน –  
ธันวาคม 2559, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ ของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. บทความวิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. (2559). การศึกษาอิสระ Independent Studies. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร.
- มาราณี สีสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- วรภาพร พรหมแก้วพันธ์. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. บทความทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิจурย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ศิริพร หมอยา. (2556). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สง่าศิลป์ ศรีพิ้ว. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. บทความวิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สารีน๊ะ ตอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- โสภณ สวชูดทน. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัมพร เพชร โชติ. (2553). กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



อุเทน คงมี. (2558). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.  
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.