

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2

เข็มจิรา พรหมปรานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต
2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษากระสัง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 จำนวน 100 คน การ
เลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของของ Krejcie,R.V.,and Morgan,D.W ได้
จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ 4 ด้าน คือ 1 ด้านการวางแผน ด้านการ
ปฏิบัติงาน ด้านการ ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมา
ปรับปรุงงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t
-test และ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต
2 พบว่าครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มี
ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การบริหารงานใด ๆ จุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการ ซึ่งในปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ คน หรือ บุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับสูงสุด และหากพิจารณากระบวนการบริหารในหน่วยงาน หรือ องค์การทั่วไป ก็ถือว่าการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงานหรือองค์การขึ้นอยู่กับคน ในบรรดาสິงปลูกสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ หรือเงิน แม้จะมีพร้อมสมบูรณ์เพียงใด หากแต่คนในหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ไม่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่ หน่วยงาน หรือองค์การนั้นจะไม่สามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2541, หน้า. 24)

การบริหารงานบุคคล เป็นการจักระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคคลทำงานอย่างมีระบบ สำหรับผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันมาก เพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุมดูแล ดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น และคล่องสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการ หรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552, หน้า. 38) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารถึงแม้ว่า คุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุ หรือสินค้าอื่นได้แต่ก็ยังถือ

ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า และเกียรติภูมิ” ประสิทธิภาพของการทำงานของคนจะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของนักบริหารในอันที่จะนำทางและเสริมสร้างสภาวะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดขาดบุคคลที่มีสมรรถภาพ หรือมีแต่บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาอย่างเพียงพอแล้ว ก็เชื่อว่า แผนการที่ดีหรือการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจำนวนมากนั้นจะไม่สามารถทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2543, หน้า. 59) ทั้งนี้ถ้ามีบุคคลเพียงพอและ มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีการจัดการที่ดีในการบริหารงานในสถานศึกษา โอกาสที่บุคคลจะทำงานให้ได้ผลย่อมง่ายขึ้น เพราะบุคคลเป็นผู้รวบรวมสารสนเทศ ตัดสินใจดำเนินการก่อให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2543, หน้า. 15)

จากปัญหาที่เกิดในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 คือ บุคคลไม่เพียงพอต่อปริมาณงานจึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและขาดคุณภาพ อีกปัญหาที่เกิดขึ้นคือการกระจายงานให้กับบุคคลไม่เท่าเทียมกันเมื่อมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไปจึงทำให้ผลงานที่ทำออกมาอาจจะเกิดข้อผิดพลาดค่อนข้างมาก การมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถของบุคคล จึงทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและนำไปวางแผนพัฒนาการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากร และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตามคือ คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งเป็นรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และ ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ให้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 จำนวน 75 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง ของ Krejcie,R.V.,and Morgan,D.W.และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

และการตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับ หรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1987, cited in Best & Kahn, 1993, P.245) โดยกำหนด ขอบข่ายงาน 4 ด้านที่ศึกษา คือด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงานตามแผน ด้านการตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขอบข่ายการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระ ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาคำนวณค่า IOC (Index of item objective congruence) และปรับปรุงเนื้อหาให้ได้คุณภาพ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6 – 1 เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .935 และนำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกรับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่า t-test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. การหาสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
3. หาค่าการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู ใช้ t-test เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรเพียง 2 ตัว แต่ถ้าเปรียบเทียบตัวแปร 3 ตัว ใช้ One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยใช้วิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปีตามลำดับ

2.ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครูมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการวางแผนพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 อยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามียุทธศาสตร์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของ การทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษารองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะครูจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามียุทธศาสตร์สูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดส่งอำนวยความสะดวก ให้แก่คณะทำงานหรือบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 ด้านการตรวจสอบประเมินผลพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามียุทธศาสตร์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบทบทวนคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้หลายวิธีตามความเหมาะสมรองลงมาคือ ในแต่ละโครงการ / ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาวางแผนการประเมินครั้งต่อไป

2.4 ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามียุทธศาสตร์สูงสุดคือ มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส รองลงมาคือ มีกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีวุฒิแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมรายด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการตรวจสอบประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ส่วนด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานไม่พบความแตกต่าง

3.2 ผลจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่างกัน กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้ศึกษาขออภิปรายผลประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1.ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าการความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงานตามแผน รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบ

ประเมินผล และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปัทมา พุทธแสน (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของ การทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะครูจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และมีความเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการปฏิบัติงานตามแผน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และมีความเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษา จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่คณะทำงานหรือบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย กิจคาม (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย/
หมวด/งาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งต่างกัน และ
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวมปัญหาการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีปัญหาอยู่ใน
ระดับมาก

1.3 ด้านการตรวจสอบประเมินผล พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ตรวจสอบทบทวนคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้หลายวิธีตามความเหมาะสม
รองลงมาคือ ในแต่ละโครงการ/ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบไว้อย่าง
ชัดเจน และมีความสำคัญต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มา
วางแผนการประเมินครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมา พุทธแสน (2553 หน้า 123) ที่ได้
ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
และ ชูชัย สมิทธิไกล (2547, อ้างถึงใน ปัทมา พุทธแสน .2553 หน้า 123) กล่าวว่า
การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของการจัดการองค์การทรัพยากร
มนุษย์ในองค์กร เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและ
นโยบายขององค์กรหรือไม่

1.4 ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงผล พบว่าในภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสำคัญสูงสุดคือ มีการ
ประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส
รองลงมาคือ มีกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร และมีความสำคัญต่ำสุดคือ ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อ
ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่าด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการตรวจสอบประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ส่วนด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี สุริยะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน และภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามไม่พบความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน จังหวัด สถานภาพสมรส และวิทยฐานะ และ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพจน์ เกสรม (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจ ความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือด้านการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการชำระรักษามูลค่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจตามความคิดเห็น

ของครู เจ้าหน้าที่และพนักงานเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสิทธิภาพในตำแหน่งและ
วุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพใน
การทำงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่างกัน กับครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า
10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 10 ปี มีความ
คิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัตน์
นิลประเสริฐ(2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของสำนักงานการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานการ
บริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ สถานภาพ และวุฒิการศึกษาที่
ต่างกัน ส่งผลให้บุคคลในหน่วยงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระบวนการ
บริหารงานบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่างกัน
ส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคล
แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการ
วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าความคิดเห็นของครูต่อการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดครอบครัว ประสิทธิภาพทำงานและรายได้
ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของหนู
พร สุภาชาติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า
ผู้บริหารและครูมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ ประสิทธิภาพ
ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุขำบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดวางคนให้ตรงกับงานที่ครูถนัด
- 1.2 ในการสรรหาบุคลากรทุกครั้งควรมีความยุติธรรมและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- 1.3 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถให้ดียิ่งขึ้น
- 1.4 มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรตลอดจนพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียน
- 2.2 ควรศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรเพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

อ้างอิง

ชูชัย สมितिไกร.(2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร.กรุงเทพฯ: แอนทีฟพรีน

ชูศักดิ์ เทียงตรง.(2543). อ้างถึงในวีรพจน์ เกงสม.(2551). สรุปรายงานวิจัยเรื่อง การ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครูเจ้า
หน้าที่และพนักงาน. ค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน. จาก [http://www.cbaccollege.com/
Index.php?lay=show&ac=article&=538972337](http://www.cbaccollege.com/Index.php?lay=show&ac=article&=538972337).

บรรจง ชูสกุลชาติ.(2543).บทความทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหาร
ผ่านศึก.

ปัทมา พุทธแสน.(2551). สภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถาน
ศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์.(2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ. ข้าวฟ่าง.

พะยอม วงศ์สารศรี.(2548). การบริหารบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ.
พรานนกการพิมพ์.

วีระยุทธ ชาศะกาญจน์.(2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารงานศึกษามืออาชีพ
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. วิพริ้นท์.(1991).

สมพงษ์ เกษมสิน.(2541). การบริหาร. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร วรรณสวน.(2548). ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปะ ศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรัชย์ ธรรมมา.(2550). สภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนประถม
ศึกษานาคกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.