

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ณิชาภัทร เจริญรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู กลุ่มตัวอย่างครูในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 100 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของของ เกรซี และมอร์แกน (Krejeie&Morgan,1970)(สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559, หน้า 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง 80 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling)ตามขนาดโรงเรียนเทียบสัดส่วนกับจำนวนประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช จำนวน 40 ข้อ 4 ด้าน คือด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test และ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราชมีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชายและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นก็ได้ กำหนดในมาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 12-16) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน(Planning) การกำหนดคุณลักษณะบุคคลให้สอดคล้องกับแผน(Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การพัฒนาวิชาชีพ(Professional Development) การติดตามผลการปฏิบัติ(Performance Appraisal) และการกระจายค่าตอบแทน(Compensation) (รุจิร ภู่อารยะและคณะ , 2558, หน้า 135)

ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จะสำเร็จได้ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีเครื่องมืออำนวยความสะดวก หรือมีปัจจัยอื่นที่สนับสนุนการปฏิบัติงานก็ตาม ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนจัดการทางการศึกษาปฏิบัติการสอน การอบรมให้ความรู้แก่นักเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอมาปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โรงเรียนในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ตรงตามเกณฑ์ที่เขตพื้นที่กำหนด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพแต่เนื่องจากโรงเรียนประสบปัญหาด้านงานบุคคล ครูโอนย้ายไปปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และมีระบบการจัดการดีกว่า และมีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมากในแต่ละปี อีกทั้งมีบุคลากรบางส่วนไม่กระตือรือร้น ไม่สนใจในการปฏิบัติการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้จัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีกลยุทธ์และศิลปะในด้านการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผนงานบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงตามความสามารถ ตรงตามวิชาเอก พัฒนาบุคลากรให้ตื่นตัวในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับปรุงแก้ไข ขอบกพร่องตลอดจนบำรุงรักษามูลค่า ซึ่งสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดการโยกย้ายของบุคลากร

ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในเขต
ห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้า
มาวิเคราะห์หาแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็น
ประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นทิศทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนใน
เขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การ
ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในเขต
ห้วยราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศและ
ประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน
บุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษา
บุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในเขตห้วยราช สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป
ของของ เครซี่และมอร์แกน (Krejeie&Morgan,1970)(สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559, หน้า
101) ได้กลุ่มตัวอย่าง 80 คนโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Ramdom Samplig)ตามขนาด
โรงเรียนเทียบสัดส่วนกับจำนวนประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละ โรงเรียน

วิธีดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านต่างๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาคำนวณค่า IOC (Index of item objective congruence) และปรับปรุงเนื้อหาให้ได้คุณภาพ มีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6 ถึง 1 เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว นำไปทดลองใช้กับครู ในเขตหัวยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .957 และนำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการขอหนังสือจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงครูในเขตหัวยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาคำนวณค่าทางสถิติ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติเชิงพรรณนา(descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป โดยหาร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.1 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน ใช้สถิติ t-test

3.2 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี

2. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ประเด็นที่น่าสนใจควมนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอื่นๆ และโรงเรียนมีเอกสาร ตำราทางวิชาการสำหรับให้ครูค้นคว้า และผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัย โสภณ เกียรติคุณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยกาญจนา คงมี (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.1 จำแนกตามเพศของครู ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวเขาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการ โรงเรียนในเขตหัวเขาราช มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกเพศ ทำให้กระจายงานอย่างทั่วถึง และนอกจากนี้การบริหารงานในกลุ่มโรงเรียนเป็นไปในทางเดียวกันโดยรับนโยบาย มาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 และมีการประสานงานกันเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยมีประธานกลุ่มเป็น

ผู้นำ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมของนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจะเข้าไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรในเขตห้วยราช ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิช สมคะเนย์ (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาวินัย และการรักษาวินัย ด้านการธำรงรักษาและการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามเพศ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพึง นุกรรมย์ (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มสตึก 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ของครู ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตห้วยราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกโดยรวมประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเนื่องมาจากครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ในเขตห้วยราช จะเป็นครูและผู้บริหารที่มีการทำงานอยู่ในโรงเรียนเดิมเป็นเวลาหลายๆ ปี บางท่านจนกระทั่งเกษียณอายุราชการก็มี ซึ่งจะเป็นการบริหารงานที่เป็นแบบแผนตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และมีการประสานงานกันเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยมีประธานกลุ่มเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมของนักเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจะเข้าไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรในเขตห้วยราช ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย อ่อนละเอียด (2548) ได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน เงินเดือนที่ท่านได้รับ (เป็นฐานเงินเดือนและไม่รวมค่าพิเศษอื่นๆ) และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชารัตน์ โนนทวนงษ์ (2551) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ในโรงเรียนเทศบาลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาล นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา ใจห่อ (2554) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอน และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นสภาพด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญของการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ความถนัด มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
2. ควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากรและมีการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
3. ด้านการวางแผนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนบุคลากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอื่นๆ โรงเรียนควรมีเอกสาร ตำราทางวิชาการสำหรับให้ครูค้นคว้าอย่างเพียงพอ และผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเขตหัวขั้วราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ควรใช้หลายรูปแบบร่วมกัน
3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในเขตหัวขั้วราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 กับโรงเรียนอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- กาญจนา คงมี. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิตภา ใจห่อ. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นพรัตน์ แนวสุข(2548). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ประชาธน์ โนนทวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น . การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มาลัย อ่อนละเอียด. (2548). สภาพการบริหารบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ราพี นุกรรมย์.(2557). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่ม3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต4. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุพิช สมกะเนย์. (2549). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ