

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์

ไพรัตน์ ธรรมวิสุทธิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูโดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารงานบุคคล

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พุทธศักราช 2557 ที่ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐานโดยมีหลักการจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยึด
หลักผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญที่สุด มีการกระจายอำนาจการบริหาร การศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อความคล่องตัว มีอิสระ รวดเร็วมีความเข้มแข็งในการบริหาร
จัดการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้
มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถ
พัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2547 : 10) การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่
สำคัญของการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ หาวิธีการกระตุ้นจิตใจและ
พัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อ
ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรโดยส่วนรวม ดังนั้น องค์กรทุก
องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ
ที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะ
การบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่ด้วยความ
ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนที่มีการแข่งขัน
สูงและเป็นโรงเรียนยอดนิยมของจังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันมีครูเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ส่งผลให้
อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่สอดคล้องกับภาระงานและสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนจึง
ทำให้ผลผลิตที่ออกมามีประสิทธิภาพลดลง การจัดสรรและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูใหม่จาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
ใหม่ขาดทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งวินัยและการรักษาวินัย ดังนั้น
จำเป็นต้องให้การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน พัฒนาศีลธรรมทางการศึกษาให้
ทันสมัย พัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานให้
มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมีอาชีพ

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์
ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสิรินธร จังหวัด
สุรินทร์ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

สิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงานวางแผนการบริหารงานโรงเรียนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์จำแนกตามสถานภาพ

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 160 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 โดยแบบสอบถามแบ่งออก 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3) ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิรินธร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่า t-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้ในการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) เปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธรจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ มีการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานในปัจจุบันให้ความเป็นธรรมกับครูและบุคลากรในการแต่งตั้งรับโอนเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการจัดหาบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา

หาบุคลากร มีวิธีการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรมจึงส่งผลให้การสรรหาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ตามมาตรา 23 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ที่กล่าวไว้ว่า การจัดหาบุคคลเป็นการคัดเลือก การบรรจุตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การ มีการคัดเลือกรวมถึงการแต่งตั้ง การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลการฝึกอบรมและการพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารของผู้บริหารที่เป็นที่ต้องการคือ ขนาด และความซับซ้อนของโครงสร้างองค์การและผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการวางแผน และเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งการสรรหาบุคคลประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การสรรหา และการคัดเลือก เลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถเข้าทำงานและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ชีรวโร(ตระการ) (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ บุญธรรม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลกพบว่าการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการและยังสอดคล้องกับงานวิจัย มนจันทร์ ปามุทา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ ด้าน

การออกจากราชการอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากการกล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและตรงตามวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการนอกจากนั้นผู้บริหารได้จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบที่ตั้งไว้ซึ่งไปกว่านั้นผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการให้ครูเข้ารับการอบรมกับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆและเข้าร่วมสัมมนาศึกษาดูงานทุกปีและยังส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เพราะครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติงาน โอกาสในการปรับเปลี่ยนเลื่อนโอนย้ายตำแหน่งรวมถึงการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ชีรวโร (ตระการ) (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคลของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคลครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกันจากการกล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเป็นเพราะครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและมีการพัฒนาความสามารถของตนเองที่จะเรียนรู้งานการบริหารงานบุคคลนอกจากนั้นไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายต่างมีอิสรภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันจึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทา

งานมากกว่ามี มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีมุมมองและทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อาจมองในมุมแคบ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยขาดทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ชีรวโร(ตระการ) (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี เลขลบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม และรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการกล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าได้ผ่านการทดลองถูกเกี่ยวกับการทำงาน และรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อีกทั้งได้รับการนิเทศและประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจึงทำให้มีผู้ที่ประสบการณ์มากกว่ามีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ด้านที่ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ ต่ำที่สุดถือว่าเป็นสิ่งที่โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์จะต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรมอบหมายให้กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังในแต่ละกลุ่มสาระทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รายงานผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเป็นระบบเพื่อใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษากับครูและบุคลากร เพื่อต้องการทราบขวัญกำลังใจความกดดันสภาพปัญหาการ

ปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูและบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 1–2.

กัลยาณี เลขลป. (2559).สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด

นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท การบริหารการศึกษามัธยมศึกษา : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์ อุดรธานี.

ณัฐนันท์ บุญธรรม. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อุดรธานี.

มนจันทร์ ปามุทา. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุดรธานี.

ประยูร ชีรวโร(ตระการ). (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต

บางกอกใหญ่. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการ

สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.