

**ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคล  
ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33**

นิโลบล ประกอบดี\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 181 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ**

- 1) ความคิดเห็นของครู 2) การบริหารงานบุคคล 3) สถานศึกษาสหวิทยาเขต 7

## บทนำ

ปัจจุบันนี้การที่จะพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าได้ มนุษย์ที่มีอยู่ในประเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จากการปฏิรูประบบราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นห้าองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหนึ่งในองค์กรหลัก ได้ดำเนินการจัดแบ่งการบริหารการปกครองโรงเรียนในสังกัดทั่วประเทศ เป็น 175 เขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีโรงเรียนในสังกัดเดิมก่อนการปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตเป็นการจัดตั้งขึ้นตามนโยบายการบริหารการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาโดยการรวมโรงเรียนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันเป็นกลุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ไม่มีสถานะเป็นหน่วยงานในการแบ่งส่วนราชการแต่เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการบริหารและพัฒนาศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ และมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การบริหารงานบุคคลตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับคนหรือบุคคลเป็นสำคัญ คือ บริหารคนเพื่อผลสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลตามลำดับที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้มีความสนใจจะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลากร และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเกิดผลดีต่อระบบบริหารงานราชการและการจัดการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 181 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

### สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ และประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. นำข้อมูลไปใช้สำหรับเสนอแนะแนวทางการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุง การทำงานของครู เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีวิธีดำเนินการดังนี้ ประเภทข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยา 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ( $r$ ) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .98

3. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้าราชการครูในแต่ละสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 21 – 27 เมษายน 2560

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 จำแนกตามเพศโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (One-way analysis of variance)

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ดังตาราง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคล จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ	3.80	0.66	มาก
2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	3.95	0.67	มาก
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	0.73	มาก
4 ด้านความสำเร็จของงาน	3.91	0.70	มาก
รวม	3.87	0.69	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.= 0.69) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D.= 0.66) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.95$ ), S.D.= 0.67) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D.= 0.73) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D.= 0.70)

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ	3.77	0.68	3.81	0.63	-0.408	.225
2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	3.89	0.69	3.98	0.65	-0.907	.563
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.78	3.83	0.69	-0.426	.168
4 ด้านความสำเร็จของงาน	3.81	0.74	3.98	0.66	-1.600	.072
รวม	3.81	0.72	3.90	0.66	-0.840	0.26

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	$\bar{X}$ <10 ปี	$\bar{X}$ 10-20 ปี	$\bar{X}$ >20 ปี	F	Sig
1 ด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ	3.83	3.85	3.67	1.272	.283
2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	4.00	4.00	3.80	1.661	.193
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	3.88	3.67	1.233	.294
4 ด้านความสำเร็จของงาน	3.95	4.00	3.75	1.924	.149
รวม	3.91	3.93	3.72	1.520	.230

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน สหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจควรมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิตติมา สัมฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิพนธ์ หิงชาติ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายกำแพงนครภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคล ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ในแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านบุคลากรและขั้นตอนการให้บริการ

2. จากการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชำนาญ หงษ์สนธิ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ใช้กระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ (Organ การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) และใช้กระบวนการบริหารแบบ POSDCORB MODEL สอดคล้องกับ นงลักษณ์ สายยิ้ม (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การ

ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วิไลรัตน์ เทียบคุณ (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษที่มีต่อการบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การวางแผนงานบุคลากร ควรมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรแต่ละคนตามความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และควรคำนึงถึงความยากง่ายของงาน

2. การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร ควรมีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม ควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันปัญหาการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง

3. การบรรจุ การแต่งตั้ง ควรมีการบรรจุ การแต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในสถานศึกษามาแล้วอย่างน้อย 3 ปี เป็นข้าราชการครูและจัดอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาประจำ

4. การพัฒนาบุคลากร ควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรและดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและควรมีคณะกรรมการดูแลการประเมินวิทยฐานะด้วยความยุติธรรม

5. การสร้างขวัญบุคลากร ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6. การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร นำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและควรสร้างเกณฑ์การประเมินให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคลากรในปีการศึกษาต่อไป

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร นำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนางานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบผลการดำเนินงานการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้งานวิจัยมีความชัดเจน และทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา สัมฤทธิ์. (2549). การบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชำนาญ หงส์สนิท. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. การศึกษาอิสระ ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงลักษณ์ สายยิ้ม. (2547). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ปรินญาการจัการมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. และคณะ. 2546. การศึกษาอิสระ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- วีไลรัตน์ เทียบคุณ. (2554). ความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษที่มีต่อการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาอิสระ ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคนอื่นๆ. (2555). วิจัยและสถิติทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2546). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.