

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1**

สุพรรณิ ผังสีมา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูกลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คนโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามในงาน 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75, .73, .68, .67, .79 ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครู การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

งานด้านการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุดประการหนึ่งของการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคลที่ได้รับการกระจายอำนาจตามกฎหมายและการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรเช่นเดียวกันกับการบริหารอย่างอื่น ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลักที่สำคัญ 4 ประเภท คือ (1) การจัดการ (2) บุคลากร (3) เงิน และ (4) วัสดุอุปกรณ์

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ทั้งนี้การจัดการของผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง ทั้งการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาควบคู่ไปกับการใช้งบประมาณที่จำกัด และวัสดุอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ มากมาย มีอาจดำเนินการใด ๆ ได้เลย หากปราศจากทรัพยากร “บุคลากร” ซึ่งจำเป็นต้องมีมากกว่าทรัพยากรใดๆ ประกอบไปด้วย ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียนเป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการบริหารบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การทำงานในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดบุคลากรใดขาดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนี้ ยังประสบปัญหาในการปฏิบัติมากมาย เช่น ปัญหาการจัดบุคลากรลงสู่งานที่ไม่ตรงตามความสามารถและความถนัด ปัญหาการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ปัญหาการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติของทางราชการ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรแผนการสอน การวิจัยพัฒนาและการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของตนเอง ปัญหาบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จากความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จะเป็นข้อมูล องค์ความรู้ และข้อเสนอแนะ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาและหน่วยงานในระดับต่างๆ ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มมิตรภาพ กัณฑ์ธรรม์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครู จำนวน 103 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนครูในโรงเรียนประกอบด้วยครูเพศชายร้อยละ 37.90 ครูเพศหญิง ร้อยละ 62.10 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 45.60 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ร้อยละ 28.20 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 26.20

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75, .73, .68, .67, .79 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 103 ฉบับ ระหว่างวันที่ 2 - 4 กุมภาพันธ์ 2560 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน หาค่าทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกัณฑ์ธรรม์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยวิธี t - test จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way Analysis of และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อโดยวิธี เชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparion) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยการจัดกลุ่มและหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกัณฑ์ธรรม์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกัณฑ์ธรรม์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกัณฑ์ธรรม์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการ

วางแผนและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายมี ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะต้องมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการส่งเสริม สนับสนุน ให้อบรมอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการ เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การ สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากได้มีการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร จนกระทั่งบุคลากรพ้นจากสภาพการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความ สามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการ เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การ สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คงมี (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนทั้งยัง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คงมี (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ เกียรติคุณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านการคัดเลือกบุคลากร การ โอนหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และการจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง คอยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู มีความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ ไฉนออก (2554) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ เกียรติคุณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ มาก

1.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ ต่อด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 6 อยู่ในระดับ มากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้ บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นและพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้นผู้บริหารเป็นผู้ที่คอย แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครูเมื่อมีปัญหาสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา ใจห่อ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่ากระบวนการที่ผู้ บริหารงานบุคลากรจะนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

และบรรลุมิติประสงคที่ต้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข
สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงาน
บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า
ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่
รับผิดชอบ มีขนาดโรงเรียน ต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านวินัยและดำเนินการทางวินัยครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากเนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดและต้องตั้งใจปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ ตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความ
อุทิศเอาใจใส่ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ อัน
เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งใน
หน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล
อินท รัตน์ (2554) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน สำนังานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ด้านด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สนธิ์ สายปิ่นดา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลของการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารเปิด
โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียนรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ
ตามจรรยาบรรณ กฎ ระเบียบของทางราชการโดยมีการปกครองบุคลากรแบบ ประชาธิปไตยตลอดจนมีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ความยุติธรรมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย
บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนก
ตามเพศ ครูมีความคิดเห็นว่ เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวชยันต์ สุขสีดา (2554) ที่ได้ศึกษา
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่
2 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อ
การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสุนทร อามาตย์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวด ครูผู้สอน พบว่า เมื่อพิจารณาในเรื่องของเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของบริสุทธิ์ สังชาติ (2557) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3 เมื่อจำแนกตาม เพศ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่เปรียบเทียบกับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพจน์ เก่งสม (2551) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจผลการศึกษาพบว่าครู เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งสวัสดิการ หรือกองทุน เพื่อช่วยเหลือครูที่เดือดร้อนในสถานได้
2. ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นมีความโปร่งใส
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

จันจิรา อินตะเสาร .(2550) .การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร

เชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดัสกร คำมา .(2550) .การศึกษาการดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
กสมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ .(การบริหารการศึกษา).ม.

พอดา บุตรสุทธีวงศ์ .(2553) .การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพ

การศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.

วีระ สุรินทร์ .(2552) .การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอแม่แจ่ม

จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต .

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุนทร อามาศย์ .2544 .(การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.

อนิวัช แก้วจันทน์ .(2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อาภัสสร ไชยคุณา .(2542) .การจัดการทรัพยากร. กรุงเทพฯ โอเคียนสโตร์.

สุนทร อามาศย์ .2544 .(การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.