

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ชื่อผู้วิจัย นายปิยะณัฐ แคนไรสง
Mr.Piyanat Daenthaisong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2559 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 226 คน

ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผ่าน การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ภาษา ผ่านการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 8 – 12 พฤษภาคม 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe s post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ ตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 140 คน พบว่า บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเป็น บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา เป็นบุคลากรที่มี

ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ตามลำดับ

2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมไม่พบความแตกต่าง และรายด้านพบความแตกต่างในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทนำ

ปัญหาที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่ามีการมีขั้นตอนซับซ้อน ไม่เป็นระบบ และแนวทางเดียวกัน ทำให้การบริหารงานบุคคล ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการบริหารเกินความจำเป็น ถ้าเราทราบสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่แท้จริงนั้นจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสมและประหยัดทรัพยากร อีกทั้งจะทำให้บุคคลการมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และกำลังศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยต้องการทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ว่ามีสภาพ

และปัญหาอยู่ในระดับใดเพื่อที่จะได้นำมาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรในในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน โดยได้จากการเปิดตารางหน้า 132 ในหนังสือการศึกษาอิสระ

กรอบความคิดในการวิจัย/สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานโดยประกอบไปด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน โดยได้จากการเปิดตารางหน้า 132 ในหนังสือการศึกษาอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Check - list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตามความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 , 4 , 3 , 2 และ 1 จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 ตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยังหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 8 - 12 พฤษภาคม 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 จำแนก ตามเพศ โดยใช้ t -test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 140 คน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ตามลำดับ

2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมไม่พบความแตกต่าง และรายด้านพบความแตกต่างในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปราย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 140 คน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ตามลำดับ เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 140 ชุด ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 45 – 60 ปี ทำให้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี รองลงมา บุคลากรที่มี อายุเฉลี่ย 35 - 44 ปี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และ บุคลากรที่มีอายุเฉลี่ย 25 – 34 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี ส่งผลให้สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรเพศหญิงให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2551 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี และ ภคินี ดอกไม้งาม (2546 บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในเกณฑ์มาก

2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด รองลงมาคือความคิดเห็นด้านการพัฒนา

และดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เป็นอันดับสองและมีความคิดเห็นด้านการรักษา ระเบียบวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 5) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและ ศึกษาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและ กลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปปฏิบัติงานใน องค์การ และ พเยาว์ แสนบุราณ (2547 : 97) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นกัน

2.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก เนื่องจากมีการสำรวจรายงานข้อมูลตามความเป็นจริง กำหนดคุณสมบัติและวิชาเอกตรง ตามที่สอน จัดเก็บข้อมูลในการวางแผนกำลังคน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดวิชาเอกและ ความถนัด จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขอบข่ายงาน ทำทะเบียนประวัติบุคลากรเป็นปัจจุบัน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานตามสายงาน ปฐมนิเทศหน้าที่และการมอบหมายงานแก่ บุคลากรใหม่ และมีการทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ สอดคล้องกับ บรรจง เจริญสุข (2541 : 12) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและ กรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และ สมชาย ดังสุภศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีต่างกันในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เนื่องจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรมงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา การจัดศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียน ประชุมเกี่ยวกับขอบข่ายงาน แนวทางปฏิบัติงาน ระเบียบที่ต้องปฏิบัติ บรรยากาศเป็นกันเองในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน นิเทศภายในเพื่อแนะนำ จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสถานที่ที่ปลอดภัยแก่บุคลากร จัดอุปกรณ์การรักษาความปลอดภัยด้านอาคารสถานที่ และมีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ สุนันทา เลาहनันทน์ (2542 : 223) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ซึ่งขั้นตอนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แม้ว่าบุคคลที่ได้รับการจ้างงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะยืนยันได้ว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานเหล่านั้นให้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และสิทธิศักดิ์สิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

2.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย กำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการควบคุมลงโทษบุคลากรครูที่ทำผิดวินัย ดำเนินการตามขั้นตอนถูกต้อง เป็นธรรม เข้มงวดกดขันวินัยบุคลากรและมีแนวทางป้องกันการกระทำผิด สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริง และยุติธรรม ลงโทษเมื่อเกิดการกระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม การลงโทษครูทำผิด ทำเป็นคำสั่งชัดเจน มีคำสั่งลงโทษแสดงข้อเท็จจริง และพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดชัดเจน สอดคล้อง เสนาะ ดีเยาว์ (2543 : 123) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการรักษาระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานของคนหมู่มาก เพื่อที่จะทำให้เขาเหล่านั้นอยู่ในขอบเขตที่ดีเพราะระเบียบวินัยนั้นเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และสมชาย ตั้งสุกสิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้

ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการต่างกันในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในด้านการบริหารจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการรักษาระเบียบวินัย ส่วนด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าและการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการเลื่อนขั้นให้บุคลากรดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม แจกแจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงานคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด แจกแจงผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผย เป็นธรรมโปร่งใส ในรูปแบบคณะกรรมการ ใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมเที่ยงตรง สอดคล้อง พันธ์ หันนาคินทร์ (2546 : 49) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ สุนันทา เลาหันทน์ (2542 : 283) กล่าวว่า การประเมินผลงานที่ดีจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เป็นการระบุความต้องการของหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพราะการที่จะประเมินผลว่าใครปฏิบัติงานดีหรือไม่ จะต้องมีความรู้กำหนดและแจ้งให้ทราบชัดเจนเพื่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2

4. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกจากประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมไม่แตกต่าง แต่ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 โดยจำแนกจากประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่มีประสบการณ์การ

ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี ตามลำดับสอดคล้องกับ ภคินี ดอกไม้งาม (2546 บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันและพึงพอใจต่อการอยู่ในการเกณฑ์มาก และ สุเนตร เพ็ญจันทร์ (2548 บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการอภิปราย คือ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และเมื่อพิจารณาจากเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานโดยรวมแล้วไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประเมินผลการบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียนเพื่อรับทราบสภาพ และปัญหาในการบริหารงานบุคคล เพื่อจัดระบบการบริหารงานบุคคลภายในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 และเพิ่มประสิทธิภาพและเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดระบบการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7

เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำนงค์ เวทย์ประสิทธิ์. (2545). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่**.
ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชนิดา สรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. (2526). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 9 . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรจง เจริญสุข. (2551). **การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประจักษ์ โนนทวนวงษ์. (2551). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น**. ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 .วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- Maslow, A. M. (1970). **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of behavioral science (1st ed.)**. New York: Van Norstrand.