

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

นางสาวศิริมล คำศิริ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ประชากรในการศึกษาครูโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 กาญจนบุรี จำนวน 550 คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในฝันเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนในฝันที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านการวางแผนกำลังคน,การคัดเลือกกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง,ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากจากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในฝันตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านการวางแผนกำลังคน,การคัดเลือกกำลังคน แตกต่างกัน

* สาขาวิชาบริหารการศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง,ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

1) ความคิดเห็นของครู 2) การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความ สามารถรวมทั้งความประพฤติกรรม และคุณธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยที่ คุณสมบัติดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ประเทศหันมาพัฒนาคุณภาพของคนเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากคนนั้นเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศดังที่ ดร. รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศว่าการศึกษาเป็นรากฐาน และเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การเมืองของประเทศ การที่จะใช้ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้อง พัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานมีประสิทธิภาพดี เพื่อพัฒนา ประชากรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ (รุ่ง แก้วแดง. 2550)

ปัจจัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารบุคคลอย่างมี คุณภาพ เพราะกลุ่มบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขององค์กรมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ องค์กรจึงจำเป็นต้อง นำเอาหลักการและการจัดการที่ดีมาใช้ เพื่อให้กลไกในทางบริหารจัดการสามารถดำเนินไป ตามระบบและกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่ในการบริหารจัดการจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ เช่นกันถ้า“การบริหารงานบุคคล” ขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีการมี หลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ และคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยและทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุและบริหารจัดการมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นฉบับประชาชน ได้มีการปรับโครงสร้างทางการบริหารไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) องค์การอิสระต่างๆทางด้านการศึกษาก็มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลทำให้ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นการกระจายอำนาจสู่ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ฉะนั้นในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและเจตคติในการบริหาร โดยประยุกต์กระบวนการ และหลักการบริการเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายให้เป็นไปตามที่คาดหวัง

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาระดับกลางเป็นการศึกษาระดับที่เชื่อมต่อจากประถมศึกษาและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาระดับนี้มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ค้นพบความสามารถของตนเอง โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรีย, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2550 : 13.)

สำหรับโรงเรียนในฝัน เป็นโรงเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทางการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญเป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้

โรงเรียนในฝันใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนทุก ๆ ด้านทั้งด้านวิชาการ กระบวนการการเรียนรู้สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการบริการจัดการ โดยมุ่งหวังให้เด็กไทยนั้นเป็นคนดีที่มีคุณภาพ มีอนาคตที่สดใสและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. 2550 :7)

จากการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ ยิ่ง โดยเฉพาะคนเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ระบบบริหารงานบุคคลจึงเข้ามามีความสำคัญเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องแสดงความรู้ความสามารถในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่วางไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนั้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนจาก ความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้โรงเรียนต้องการครูที่มีคุณภาพดีแต่ในทางปฏิบัติโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านบุคลากร ดังนี้ ครูและบุคลากรไม่ตรงตามกรอบอัตรากำลัง ครูขาดแคลนมาก โดยเฉพาะครูต้องทำงานหนักทั้งงานสอนและงานธุรการ สัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่เหมาะสม การคัดเลือก การบรรจุครูไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน เป็นสาเหตุให้โรงเรียนต้องการคนเพิ่มในการได้มาไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การนำคนเข้าสู่หน่วยงาน โรงเรียนค่อนข้างมีบทบาทน้อย การประกาศรับสมัคร การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งเป็นงานในระดับจังหวัดและระดับกรม เมื่อมีอัตราว่างการรับโอนครูเข้ามาบรรจุตำแหน่งว่างนั้นโรงเรียนไม่มีบทบาทในการสรรหาครูที่โรงเรียนต้องการ เมื่อมีการรับย้ายจึงเกิดความหลากหลายในตัวบุคคลการทำงานของบุคลากรในองค์กรใหม่ที่มีภาระหนัก บุคลากรมีไม่เพียงพอบุคลากรมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดหาสิ่งตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การเจรจาไกล่เกลี่ยขัดแย้ง การสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้ บริการต่อเนื่องและการ

ให้บริการข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้โรงเรียนผลิตนักเรียนและดำเนินการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย

จากปัญหาข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญเพราะคนมีจิตใจมีความคิด มีทั้งแรงที่จะสนับสนุนและต่อต้าน ฉะนั้นโรงเรียนใดก็ตามที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพสูง สามารถจัดการเกี่ยวกับบุคลากรให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสามารถเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ มีการอบรมที่ดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีการมอบหมายงานอันเหมาะสม ปัญหาอื่น ๆ ก็แทบจะหมดสิ้นไป โรงเรียนนั้นก็ประสบผลสำเร็จและมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของประชาชนทั่วไป จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าความสนใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้นในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาเป็นครูโรงเรียนในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต จำนวน 550 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 200 คน ซึ่งเลือกมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 1. น้อยกว่า 11 ปี 2. 11-20 ปี 3. มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การคัดเลือกกำลังคน
3. การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการคัดเลือกกำลังคน ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน เป็นเพศชายจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และเป็นเพศหญิงมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ครูมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 11 ปี มีจำนวน 73 คนคิดเป็นร้อยละ 36.5 ครูมี

ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ครูมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 58 คน จะคิดเป็นร้อยละ 29

2. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง, ความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านการวางแผนกำลังคน, การคัดเลือกกำลังคน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบของผู้ตอบแบบสอบถามครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน ทั้งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านการวางแผนกำลังคน, การคัดเลือกกำลังคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง, ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สถานภาพโดยทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน เพศหญิงจำนวน 116 คน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งจะสอดคล้องกับ วัฒนา วงศ์แท้ (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการคัดเลือกกำลังคน ด้านการวางแผนกำลังคน และเมื่อพิจารณารายด้านจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เป็น เพราะผู้บริหารมีการวางแผนอัตรานุคลากร มอบหมายภาระหน้าที่ มีการติดตามนิเทศบุคลากร เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสวัสดิการพิเศษ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การศึกษาต่อและการฝึกอบรมดูงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งจะสอดคล้องกับ นายสง่าศิลป์ ศรีพัว (2553,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นคนดีและคนเก่ง ต้องมีความรู้มีความชำนาญ และมีอุดมการณ์ที่จะรับใช้สังคมมีประสบการณ์พิเศษในลักษณะที่เรียกว่า “มืออาชีพ” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้

ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และรายข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ อาจสืบเนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการวางแผนกำลังคน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากเพราะการวางแผนกำลังคนจะมีอยู่มากมายหลายด้านด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจตรวจสอบเพื่อหาความต้องการบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนเพื่อจัดสรรกำลังคนตามสำคัญก่อนหลัง หรือความจำเป็นเร่งด่วนและจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้ ไปตามลำดับขั้นของการพัฒนา และควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบลำดับก่อน หลังและความต้องการกำลังคนในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ด้านการคัดเลือกกำลังคน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และรายข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ อันอาจมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ครูอาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการคัดเลือกกำลังคนและการคัดเลือกกำลังคนของโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น และได้มีส่วนร่วมในการจัดลำดับของความจำเป็นก่อนและหลังของการคัดเลือกกำลังคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในการกำหนดการคัดเลือกกำลังคน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง การใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรักและความเป็นเจ้าของซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการดำเนินการวางแผนการบริหาร งานบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และรายข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ อันอาจสืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ซึ่งความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุรวมกันก็ได้ จะถูกขจัดปิดเป่าให้คลี่คลายลดน้อยลงหรือหมดไปได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยการเจรจาไกล่เกลี่ย จากผู้ที่เกี่ยวข้องมีเหตุผล และทุกฝ่ายต้องได้รับความยุติธรรมเป็นธรรมได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจากทุกฝ่าย จึงมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งนั้น อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และรายข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับแคสเททเทอร์ ที่กล่าวไว้ว่าความมั่นคงในงานเป็นกระบวนการหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคลที่ทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัว เป็นการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เกี่ยวกับอิสรภาพของการปฏิบัติงานหรืออิสรภาพทางการพูดซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบขององค์กร การจัดสวัสดิการให้บุคคลความมั่นคงสามารถทำได้หลายวิธีและเป็นขั้นตอนการนำไปใช้อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ

โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง,ความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านการวางแผนกำลังคน,การคัดเลือกกำลังคน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะครูที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 11 ปี กับ 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในฝัน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สอดคล้องกับ วราพร พันธุ์โกคา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารต้องตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจหาความต้องการกำลังคน และจัดทำอันดับความสำคัญและความจำเป็นก่อนหลังให้ชัดเจนและแจ้งให้และผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อการเตรียมตัวพัฒนา

1.2 การคัดเลือกกำลังคน ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครู – อาจารย์ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวางแผนคัดเลือกกำลังคนเพื่อให้ครู อาจารย์ บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมความเป็นเจ้าของ และกำหนดแผนการพัฒนางานบุคคลให้ชัดเจนและตรงกับความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง

1.3 ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เพราะเมื่อครู – อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียนได้รับความยุติธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรก็สามารถเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งได้อย่างง่าย แก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้คลี่คลายลดน้อยลงหรือหมดไปโดยอาศัยการเจรจาไกล่เกลี่ยจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล

1.4 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องบริหาร โดยให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายเกิดเชื่อมั่นและรู้สึกความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต เพราะเมื่อใดก็ตามลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงเกิดขึ้น เช่น การถูกข่มขู่ว่าสูญเสียตำแหน่งสถานภาพอำนาจและที่เกี่ยวกับอริสภาพของการปฏิบัติงานหรืออริสภาพทางการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ในทุกรูปแบบขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องจัดสวัสดิการให้บุคคลเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู,นักเรียน,ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ควรทำการศึกษาปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่างจำกัด.
 นิภาพรรณ โรจนวิภาต. (2551). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านใหม่วัฒนา จังหวัดปทุมธานีในด้าน การบริหารงานบุคคล*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตรนภา นามสพุง,ไพโรจน์ พรหมมีเนตร(2558).*การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา*

ปาริชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน *บทความวิทยานิพนธ์, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, ปี2558*

พระเล็ง ปกสุสโร วงศ์พันธุ์เสื่อ. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*

วัฒนา วงศ์เหล็ก.(2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวชิราวุธราชวิทยาลัย.

วราพร พันธุ์โกคา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เวียงสุข แพงบุปผา. (2551). การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกรณีศึกษา หน่วยงานบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว หน่วยงานบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค 19.

สง่าศิลป์ ศรีพิ้ว (2553).ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

อุไร พันธุ์ไพโรจน์ (2551).การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษากลุ่มที่ 18 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาลสถาบันราชภัฏพระนคร.