

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

นางศศิธร ยอดคอน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียน จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นจากการคำนวณโดยใช้ α -coefficient ของครอนบาค มีค่าระหว่าง 0.982-0.984

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู, การบริหารงานบุคลากร, โรงเรียนประถมศึกษา

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไก การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน กล่าวว่า “ถ้าเราปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ เราจะปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จ” (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550, หน้า 2) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทুমเท พัฒนาการทางานให้กับองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551, หน้า 2) หากผู้บริหารปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2553, หน้า 4)

โรงเรียนหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดผลการจัดการศึกษาจะเป็น เช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านคุณภาพที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี โดยมีปัจจัยหลายอย่างในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุน เช่น ด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน พนักงานบริการ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่และการบริหารจัดการ

สมาน รังสิโยภยกุล (2541 , หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารว่า “ คน “ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ในขณะที่อำนาจ แสงสว่าง (2544 , หน้า 39 – 40) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 , หน้า 4) ได้กล่าวว่าในองค์กรหรือหน่วยงานทุกแห่งมีภารกิจมากมายที่จะต้องกระทำ ซึ่งเป็นไปไม่ได้ ที่จะมีใครคนคนหนึ่งกระทำสำเร็จโดยลำพัง เพราะตามปกติ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน จะมีการแบ่งบันหน้าที่ออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือ

หัวหน้าหน่วยงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายเกินกว่าที่จะทำให้ครบถ้วนและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับ พนัส หันนาคินทร์ (2542 , หน้า 18) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรก็อยู่ที่ความสามารถของคน การที่องค์กร มีเงิน มีวัสดุ อุปกรณ์ สักเพียงใดก็ตาม ถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถเพียงพอ คนย่อมจะไม่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วน เมธิ ปิณฑานนท์ (2544, หน้า 1- 2) ได้กล่าวว่าบุคคลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร ไม่มีงานใดจะยากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลยังมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่การบริหารบุคคลอันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนเป็นอย่างดี การสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชย การตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จ

นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2544 , หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า การบริหารบุคคล คือ การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาที่สั้นที่สุดและให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุให้น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงาน ก็จะต้องมีความสุข ความพอใจในการทำงาน ส่วน ศิริวรรณ ลัญชานนท์ และ เจริญ โชไชย (2545, หน้า 93) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถร่วมทำงานเข้ากับคน และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้อย่างเป็นที่พอใจของทุก ๆ ฝ่าย การหาคนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับที่ต้องการเข้ามาทำงานใช้คนให้ถูกวิธี เพื่อเขาจะได้นำความดีที่มีอยู่ในตัวเขาออกมาอุทิศให้กับงาน และการบำรุงรักษาให้คนมีความสามารถอยู่ทำงานให้นานที่สุดโดยยึดประสิทธิภาพของงานเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญยิ่ง ที่จะขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร ให้เดินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากร

สำหรับการบริหารงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ได้สรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังครูและปริมาณงานของโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มี 185 โรงเรียน ครูผู้สอน 1765 คน

แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 148 โรงเรียน มีครู 864 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 33 โรงเรียน มีครู 535 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน มีครู 182 คน

โรงเรียนในสังกัดกลุ่มโรงเรียนเวียงสา 1 เวียงสา 2 เวียงสา 3 และเวียงสา 4 อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีทั้งหมด 52 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาเปิด ทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 13 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาล 3 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 7 โรงเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 23 โรงเรียน และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 216 คน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 46 คน ครูผู้สอน จำนวน 170 คน จะเห็นว่าการจัดชั้นการเรียนการสอนยังมีปัญหาเพราะสถานศึกษาเกือบทุกแห่งจัดชั้นเรียนโดยมีครูไม่ครบชั้น ส่งผลให้ครูรับภาระการสอนมากเกินไป ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลังครู รวมทั้งขาดแคลนในบางวิชาเอก การจัดให้ครูสอนในสาขาวิชาที่ไม่ถนัดส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในบางวิชาไม่เต็มที่และถูกต้องเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถ ใช้กลยุทธ์และศิลปะการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนงานบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวทางของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่จะคิดค้นแนวทาง และคิดค้นหาวิธีการในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเท่าที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 , หน้า 20) ได้ตระหนักถึงเรื่องนี้โดยกำหนดว่าการบริหารบุคลากรเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญเป็นพิเศษและควรยึดหลักการบริหารงานบุคลากร เพื่อที่จะสามารถบริหารงานบุคคลเท่าที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถวางแผนบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเวียงสาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 170 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 118 คน โดยการใช้ตาราง Krejcie และ Morgan

ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา

ตัวแปรต้น

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

- 1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

- 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) สูงกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มี 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนบุคลากร
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1

มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ประเภทของข้อมูล เป็นข้อมูลเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านที่ 1	การวางแผนบุคลากร	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 2	การพัฒนาบุคลากร	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 3	การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 23.0 for Windows

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มี เพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การแสดงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการวางแผนสำหรับหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องควบคุมอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้น การวางแผนบุคลากร จึงนับเป็นความจำเป็นขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนบุคลากร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง และทำให้องค์กรมีแผนดำเนินการอย่างละเอียดที่จะปฏิบัติงานด้านบุคลากรอย่างมีขั้นตอน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญประการแรก ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาจัดลำดับขั้นตอนให้เหมาะสม มิฉะนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเป็นแนวทางไว้ให้ผู้บริหารได้ปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับคณีย์ เทียนพูน (2543 , หน้า 179 – 182) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพอที่สรุปได้ว่า การพัฒนาคนถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร หากมีแนวคิดเชิงกล

ยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคนน่าจะทำให้การพัฒนาองค์การประสบผลสำเร็จไปด้วยโดยอาศัยการพัฒนาคนแบบบูรณาการ คือต้องผสมผสานในทุกเรื่องของการพัฒนาคน

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธีที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้บุคลากรลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นทำให้ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่อีกเสียค่าใช้จ่ายและเวลาทำงานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง อันอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2543, หน้า 203) กล่าวว่า การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อการธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยทางกายและจิตใจ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งจะขาดเสียมิได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่นจุดด้อยระดับขีดความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งตรงกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 23) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการศึกษาต่อ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย น้อย

เมืองคุณ (บทคัดย่อ , 2542) ที่ศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากด้วยบริบทของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเวียงสา 1 เวียงสา 2 เวียงสา 3 และเวียงสา 4 อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1 มีจำนวนบุคลากรครูจำนวนที่ใกล้เคียงกันและภาระงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้รูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของมีชัย น้อยเมืองคุณ (บทคัดย่อ , 2542) ที่ศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ด้านการวางแผนบุคลากร รายด้านการวิเคราะห์งานโรงเรียนเพื่อกำหนดครูที่เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสำคัญ เพื่อที่จะจัดงานให้เหมาะสมกับคนและความถนัด

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร รายด้านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู ทางโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร รายด้านการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นกันเองเพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายด้านแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบล่วงหน้า การบริหารงานผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาล ความถูกต้อง โปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยในขอบเขตที่กว้างขึ้นในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมเพราะการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญต่อปัจจัยการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ให้ได้มาตรฐานการศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนหรือไม่อย่างไร

2.3 ควรพิจารณาศึกษาด้านตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบปัญหา ระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ.(2539). ผู้บริหารผู้นำพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา
ดนัย เทียนพุฒิ .(2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- พนัส หันนาคินทร์.(2542). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒพิชญ์โลก
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต,2544.
- ปรีชา พันธุ์จำเริญ.(2540). ขวัญและกำลังใจบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มิชชัย น้อยเมืองคุณ. การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครู
อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม, 2542.

- เมธี ปลัณธนานนท์.(2544). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- วิจิตร ศรีสอ้านและอวยชัย ชบา. (2543) เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล .
หน่วยที่1-7 .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ ลัญชานนท์,และเจริญ โชชัย. (2545). การบริหารสำนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวรรณสาส์นการพิมพ์.
- ศรีพันธ์ สุจันทร์แสง.(2540). การบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น สังกัด สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาวิทาลัยเชียงใหม่.
- สมาน รังสิโยภฤกษ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19).
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุนทร บัวดิษ. การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง, ปรัญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทร์วิโรฒ สงขลา ,2535 อัดสำเนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1. รายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
น่าน เขต 1. กลุ่มโรงเรียนระดับอำเภอ. เอกสารหมายเลข 3.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ .(2547).การบริหารงานบุคลากร.
- อัมพวัน ศรีวรรณยศ.(2543). การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เทศบาลเมืองเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อานวย แสงสว่าง. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.