

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8
อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี

PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE SCHOOL
IN EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT NETWORK 8
IN SUANPHUENG DISTRICT IN RATCHABURI PROVINCE

ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด¹

PATHAMAPORN PHOKLAD

สมหญิง จันทฤทธิ์²

SOMYING CHANTARUTHAI

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารและครู โรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยงตรง (Validity) ระหว่าง 0.80 –1.00 ตามวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ, การปฏิบัติงานวิชาการ

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The purposes of this research were to examine and to make a comparison of the personnel administration of the schools in Educational Quality Development Network 8 in Suanphueang District in Ratchaburi Province in 5 aspects including planning personnel management, job placement, personnel development, maintaining personnel and job appraisal. The study sample were comprised of administrators and teachers of the schools in Educational Quality Development Network 8 in Suanphueang District in Ratchaburi Province, totally 205 persons. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale with the validity of 0.80-1.00 derived from investigating the question items and objective as determined by the Index of Objective Congruence: IOC and the reliability of .971. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA and Scheffe post hoc comparison.

The research results revealed that:

1. The personnel administration of the schools in Educational Quality Development Network 8 in Suanphueang District in Ratchaburi Province was performed at high level in whole and in part. The listed mean scores in order from highest to lowest included job appraisal, maintaining personnel, personnel development, job placement and planning personnel management.
2. According to the comparison results, as classified by position and work experience, it was found that the sample's opinions were overall different at the .05 level of significance. The opinions of male and female personnel were not different.

KEY WORDS: PERSONNEL ADMINISTRATION, SCHOOLS IN EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2555:17) ได้วิจัยพบว่าบุคลากรทุกระดับยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 65 สภาพการจัดสวัสดิการและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรพบว่าหน่วยงานทุกระดับยังไม่สามารถบริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ฌรงค์ ศรีละมุล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา พบว่าบุคลากรที่

ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาประมาณในการดำเนินการพัฒนามิใช่เพียงพอ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีปัญหาสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์ในการประเมิน และปรียาภรณ์ บุญรักษา (2558: 100) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน

สถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน
ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องการจัด
วางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการ
สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการ
รักษาวินัย บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท
หน้าที่ของตนเองและยังขาดความร่วมมือในการ
บริหารงานบุคลากร

จากรายงานผลการศึกษาศถานภาพการผลิต
และพัฒนาครูในประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา : 2558) ได้พบปัญหาด้านการปฏิบัติงานของ
ครูหลายประการ ดังนี้ 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาใน
วิชาเอกที่สอนโดยตรง 2) ครูมีภาระงานมาก 3) ครูมี
ศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ครู
ต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) ครูใช้เวลาในการ
ทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง 6)
ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับ
กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้
รอง 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ยัง
พบปัญหาว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในสถานศึกษา
ขาดการศึกษาความต้องการ และภาระงานของครูที่
นอกเหนือจากการสอนก็เพิ่มขึ้นขาดการวางแผนการจัด
บุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียน
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จึงมีความสนใจ
ที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัด
ราชบุรี เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการ
พัฒนาส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุงและแก้ไขการ

บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง
จังหวัดราชบุรี

2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตาม
ตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยเป็นการวิจัยครั้งนี้
ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี
โดยใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา (2550) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน
การวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้า
ปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรง
รักษามูลค่าบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร

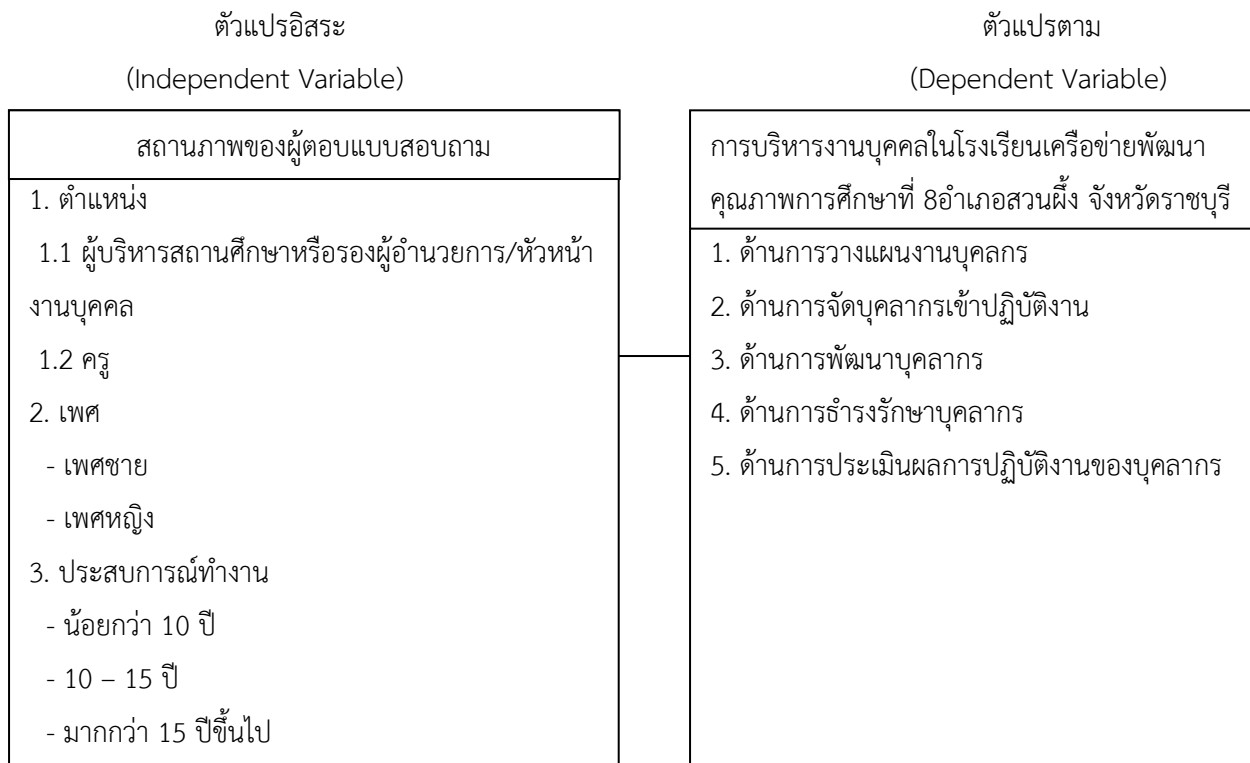
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรใน
โรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวน
ผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 340 คน จำแนก
เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ /หัวหน้า
งานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 40 คน และครูใน
โรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน
300 คน จากโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 20
โรงเรียน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มแบบ
แบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานบุคคล จำนวน 36 คน ครูในโรงเรียน

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 169 คน ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 205 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ /หัวหน้างานบุคคลในโรงเรียน รวม 40 คน และครูในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 300 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 340 คน จากโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 20 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานบุคคล จำนวน 36 คน ครูในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 169 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เทียบตามจำนวนของประชากรของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 (บุญชม ศรี

สะอาด,2545:43) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 205 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผล 5) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 107-108)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การจัดกระทำ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาจัดกระทำดังนี้ 1.1 ลงรหัสหมายเลขแบบสอบถามแต่ละฉบับตามตัวแปรที่ศึกษา 1.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วทั้งหมดดำเนินการคำนวณสถิติซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 2) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูล ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (frequency) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ(%) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ในขอบข่ายงานบริหารบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านและรายข้อ จำแนกตามตัวแปรอิสระแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด 2555: 163) 2.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test Independent และ F-test

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination power) ซึ่งหาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2543 หน้า 117) 3) 2) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียน

ในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี ในขอบข่ายงานบริหารบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจํารักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) ค่าสถิติ t-test Independent สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ /หัวหน้างานบุคคล และครูในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จํานกตามตำแหน่ง เพศ (สุชม มูลเมือง , 2560 , หน้า 123) 2) ค่าสถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ /หัวหน้างานบุคคล และครูในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จํานกตามประสบการณ์การทำงาน โดย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) หากพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe's Method) (สุชม มูลเมือง , 2560 , หน้า 152)

ผลของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ปรากฏดังตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี ปรากฏดังตารางที่ 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี จํานกตาม ตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3 , 4 และ 5

จํานวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจํานกตาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จํานวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบุคคล	36	17.56
1.2 ครู	169	82.44
รวม	205	100.00
2. เพศ		
2.1 ชาย	72	35.12
2.2 หญิง	133	64.88
รวม	205	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	107	52.20
3.2 10 - 15 ปี	42	20.49
3.3 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	56	27.31
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.44 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบุคคล จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน

คิดเป็นร้อยละ 35.12 ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 และมีประสบการณ์ 10 - 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและจำแนกตามด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.781	.652	มาก	5
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.803	.611	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.815	.631	มาก	3
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.823	.669	มาก	2
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	3.865	.619	มาก	1
รวม	3.817	.563	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.817$, S.D. = .563) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากร ($\bar{X} = 3.865$, S.D. = .619) รองลงมาคือ คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.823$, S.D. = .669) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.815$, S.D. = .631) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.803$, S.D. = .611) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.781$, S.D. = .652)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์การทำงานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ผู้บริหาร	36	3.994	.587	2.182	.030*
	ครู	169	3.735	.658		
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	36	4.083	.486	3.084	.002*
	ครู	169	3.744	.619		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร	36	4.047	.497	2.458	.015*
	ครู	169	3.765	.647		
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร	36	4.019	.605	1.949	.053
	ครู	169	3.781	.676		
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ผู้บริหาร	36	4.097	.517	2.501	.013*
	ครู	169	3.816	.628		
รวม	ผู้บริหาร	36	4.048	.478	2.744	.007*
	ครู	169	3.768	.569		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผู้บริหารกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้านผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	ชาย	72	3.913	.611	2.165	.032*
	หญิง	133	3.709	.664		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ชาย	72	3.894	.604	1.566	.119
	หญิง	133	3.754	.611		
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	ชาย	72	3.916	.625	1.701	.090
	หญิง	133	3.760	.630		
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ชาย	72	3.905	.664	1.295	.197
	หญิง	133	3.778	.670		
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ชาย	72	3.968	.576	1.748	.082
	หญิง	133	3.810	.636		
รวม	ชาย	72	3.919	.553	1.915	.057
	หญิง	133	3.762	.563		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน ในด้านการวางแผนงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสนม จังหวัดราชบุรี เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	Mean difference	Sig	95%Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่า 10 ปี	10 -15 ปี	-.077	.737	-.320	.166
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-.378*	.000	-.599	-.158
10 – 15 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.077	.737	-.166	.320
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-.301*	.026	-.574	-.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสบการณ์ การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	Mean difference	Sig	95%Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	.378*	.000	.158	.599
	10 -15 ปี	.301*	.026	.028	.574

จากตารางที่ 5-สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี เปรียบเทียบประสบการณ์

สรุปผลของการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.44 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบุคคล จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 ส่วนใหญ่ ประสบการณ์การทำงาน ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 และมีประสบการณ์ 10 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร รองลงมาคือ คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบุคคลในโรงเรียนกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนด้านการวางแผนงานบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี, 10 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 – 15 ปี

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ มีประสบการณ์ และมีวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตที่กว้างไกล สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Competency Approach) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (ประกอบ กุลเกลี้ยง.2556)เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Performance Management) ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายสูงสุด คือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน ภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความสามารถ

(Equal pay for Equal work)“ให้ผลตอบแทนตามผลงาน” อภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้าน การวางแผนงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการที่สำคัญในส่วนของการวางแผนงานบุคลากร คือการเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ความก้าวหน้าของหน่วยงานขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ พระแสง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ) (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการคัดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานหรือการเสาะหาให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ โลนเนอร์ (Lindner, 2001: Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าสหสัมพันธ์ตามความคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง County chair ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในเรื่องสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการจ้างงาน พบว่า สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าสหสัมพันธ์สูงโดยชี้วัดจากการพัฒนา และการบำรุงรักษา สภาพแวดล้อมที่ดี การบริหารการจ้างงาน และผลประโยชน์ความมั่นใจ ความปลอดภัย สุขภาพในการทำงานการเลือก และการจ้างงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลรวมของสมรรถนะและคะแนนกิจกรรมมีนัยสำคัญที่ .71

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ มีกำลังใจและมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงาน ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธงชัย อยู่วงษ์อัน (2554 : 132) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนใหญ่มีการหาความจำเป็น โดยผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการและมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรช่วยดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเป็นผู้จัดทำโครงการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นแนวทางในการวางแผนวิสัยทัศน์ประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำนวน 7 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรและจัดให้มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการทำให้จิตใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีความตั้งใจ สนใจ กระตือรือร้น และใส่ใจที่จะทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายและทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตั้งใจที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อรู้สึกยอมรับในผลสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของสุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง

การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษา, รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรมีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ามีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อยและไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ามีความรุนแรงของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพมากจนเป็นที่พอใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาก็จะส่งเสริมให้องค์การเจริญเติบโตด้วย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของไอเวย์ (Ivey, 2002: Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการทำงานจากการปฏิบัติงานและรายงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาทรัพยากรมนุษย์กับความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) การจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษาและทักษะ 2) การศึกษาในระดับที่เพิ่มขึ้นทำให้สมรรถนะในการทำงานสูง มีผลให้ค่าจ้างงานสูง 3) การประเมินการทำงานไม่มีผลแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทักษะ อย่างไรก็ตามข่าวสารข้อมูลมีผลเฉพาะทางกับเทคนิคการทำงาน 4) องค์กรรวบรวมวิธีประเมินการทำงานเพิ่มขึ้นในการพิจารณาการทำงาน 5) ลูกจ้างเชื่อว่าหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ตามตำแหน่ง แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกับครูอาจจะยังขาดความชัดเจน ไม่มีการประชุมให้ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และไม่มีการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วถึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล พฤษะมูล (2554 : 89) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรในด้าน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร และด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น ตามความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เห็นว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารตามความเห็นของผู้บริหารพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ส่วนบทบาทของผู้บริหารตามความเห็นของคณาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้านการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทั้ง 2 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาตามความเห็นของผู้บริหารพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาตามความเห็นของคณาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรและด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการบริหารงานบุคคล มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทั้งบุคลากรเพศชายและเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอน

ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมากส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลในลำดับต้น ๆ คือ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ดีและขาดการนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยมีข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เป็นจริงรวมถึงจัดทำแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างรายคู่ ดังนี้ น้อยกว่า 10 ปี กับ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป และ 10 – 15 ปี กับ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าก็จะมีมุมมองในการทำงานที่แคบ ส่วนคนที่มีประสบการณ์มากกว่าก็จะมีมุมมองที่กว้าง และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงานได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรากร เหล็กกล้า (2554 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล

เมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนามูลฐาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนามูลฐานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรมีการวางแผนแผนงานและวิเคราะห์ประมวผลผลการบริหารงานบุคคลให้ตรงกับความต้องการบุคลากรของทุกฝ่าย
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรมีกระบวนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ให้ชัดเจนโปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการสอบคัดเลือกโดยคณะกรรมการผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นกลาง มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ในการสรรหาบุคลากรมาก่อน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนจัดปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรผู้บรรจุใหม่ให้เข้าใจหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ ศรีละมุล.(2547).การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธงชัย อยู่วงศ์อัน.(2554).ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณ.กรุงเทพฯ :สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธรากร เหล็กกล้า.(2554).ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู.

ตามความรู้ความสามารถและความถนัดกับสายงานที่เรียนมา

4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอื่นได้เป็นแบบอย่าง
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรหลังจากได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อทบทวนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นการพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากรไว้
3. ควรเปรียบเทียบกับโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอื่นๆที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

- บุญชม ศรีสะอาด.(2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ประกอบ กุลเกลี้ยง.//(2556).//การบริหารบุคคลตามทฤษฎี Competency.//สืบค้น เมื่อ 6 พฤษภาคม 2561
จาก/http://gotoknow.org/posts/29085.
- ปรียาภรณ์ บุญรักษา.(2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทัศนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
ปริญญาพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา.เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
สำเนา.
- พรพิมล พฤษทรัพย์.(2554). บทบาทกับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร.
- พระแสง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ).(2555).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 . สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลง- กรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540).วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง.(2559).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.(2555).แนวคิดในการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู.กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2550).กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุขุม มูลเมือง.//(2560).//การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Anova).สืบค้น เมื่อ 7
พฤษภาคม 2561 จาก/http://www.sukhumoo.blogspot.com
- สุริรัตน์ เอี่ยมกุล.(2552).การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร .กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- .
- Ivey, Starla Lynn. (2002). Workplace Competencies (SCANS) of Job as reported by human
resource personnel. Ed.D., University of Missouri – Columbia.
- Lindner, James R. (2001). Competency Assessment and Human Resources
Management Of Extension County Chairs. Texas A&M University.