

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

The Teachers' Opinions on Personnel Administration of the of School in  
Nernmaprang 2 Educational Quality Network under Phitsanulok  
Primary Educational Service Area Office 2

กมลรัตน์ จินคง

Kamonrat Jeankong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: kannkamonrat@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 213 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 140 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t-Test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สรุปโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล ความคิดเห็นของครู

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) To study the level of opinions of teachers towards personel administration in Nernmaprang 2 educational quality network under Phitsanulok Educational Service Area Office 2; (2) To compare the level of opinions of teachers towards academic administration in Nernmaprang district group under Phitsanulok educational service area office 2, classified by, age and education level.

This research was a survey research. The population consisted of 213 people who were teachers in Nernmaprang 2 educational quality network under Phitsanulok Educational Service Area Office 2. 2.The

sample consisted of 140 people who were teachers in Nernmaprang 2 group Methods of conducting research consist of four steps: (1) studying research problems (2) research design (3) data collection and data analysis (4) writing research paper. The statistics used for data analysis were: Percentage, Mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-Test.

Major Finding: (1) The opinions of teachers towards academic administration in Nernmaprang 2 educational quality network under Phitsanulok Educational Service Area Office 2 was in the overall and all aspects a high level; (2) The opinions of different age and level of education teachers towards academic administration in Nernmaprang 2 educational quality network under Phitsanulok Educational Service Area Office 2 were in the overall and all aspects not significantly different.

---

**Keywords:** General Administration, Teachers' Opinions

---

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ และ ความสามารถมีขวัญ กำลังใจได้รับการยกย่องเชิดเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาซึ่ง จะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ และ ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาซึ่ง จะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการแสวงหาแนวทางสนับสนุน และแก้ไขปัญหาในอนาคต และต้องการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยถึงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์และธงชัย สันติวงษ์

ประกอบด้วยจำนวน 8 ด้าน การวางแผนงานบุคคล การเตรียมบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การอำนวยการบุคลากร การจัดสวัสดิการ การให้ขวัญและกำลังใจและการจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 213 คนในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 140 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

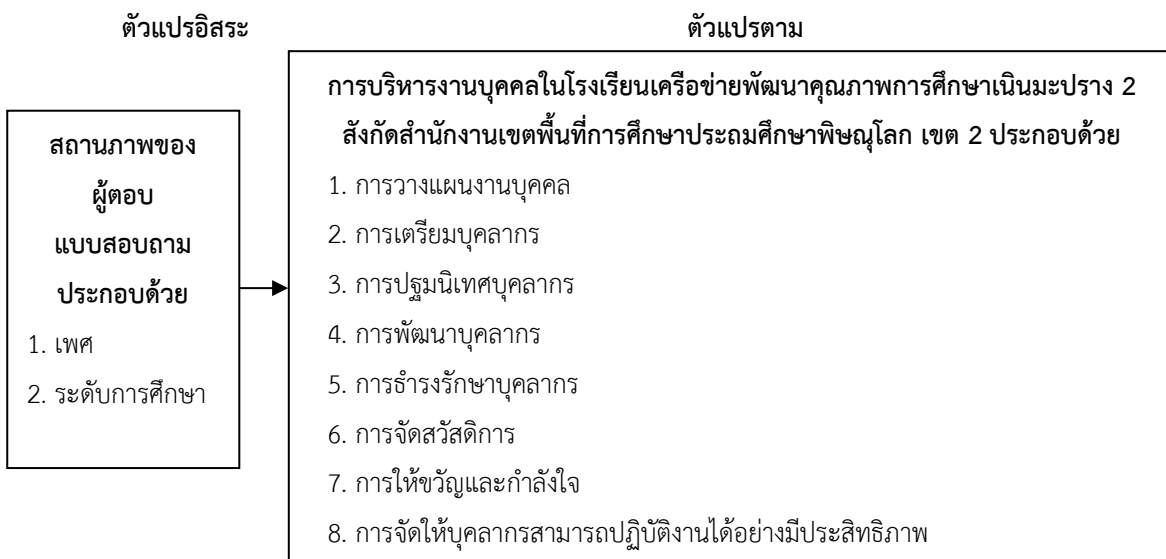
### 3. ขอบเขตตามตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศและระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การเตรียมบุคลากร 3) การปฐมนิเทศบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การอำนวยการบุคลากร 6) การจัดสวัสดิการ 7) การให้ขวัญและกำลังใจ และ 8) การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้แนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ และธงชัย สันติวงษ์ (2556, 12) มาเป็นกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### การดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 213

คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 140 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที (t-Test) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ การวางแผนงานบุคคล การเตรียมบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การอำนวยการบุคลากร การจัดสวัสดิการ การให้ขวัญและกำลังใจ การจัดให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2. การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อยืนยันและขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 140 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้งหมด เลือกฉบับที่สมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง สองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระต่อกัน t-Test (independent)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.72 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 67.85 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.93) เมื่อพิจารณาด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการอำนวยการบุคลากร ( $\bar{X}$ =4.10) รองลงมาด้านการวางแผนบุคลากร ( $\bar{X}$ =3.97) และด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X}$ =3.95) ตามลำดับส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}$ =3.81)

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.98) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงที่สุดคือ

การจัดตั้งโครงสร้างสายงานบริหารบุคลากร ( $\bar{X}=3.99$ ) รองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.98$ ) และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือวางแผนนโยบายรับบุคลากร ( $\bar{X}=3.97$ )

3. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการเตรียมบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนงานการรับบุคลากรล่วงหน้า มีความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X}=3.91$ ) รองลงมาคือ การออกคำสั่งมอบหมายงานแก่บุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดบุคลากรตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ( $\bar{X}=3.85$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสำรวจความสามารถความถนัดของบุคลากร ( $\bar{X}=3.78$ )

4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านปฐมนิเทศบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X}=4.01$ ) รองลงมาคือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ( $\bar{X}=3.92$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประชุมมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเสมอ ( $\bar{X}=3.88$ )

5. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเสมอภาค ( $\bar{X}=3.87$ ) รองลงมาคือ การจัดประชุมบุคลากรเพื่อทราบงานโรงเรียน ( $\bar{X}=3.85$ ) และข้อที่ต่ำสุดการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน ( $\bar{X}=3.77$ )

6. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ( $\bar{X}=4.13$ ) รองลงมาคือ การจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร ( $\bar{X}=4.12$ ) และข้อที่ต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร ( $\bar{X}=4.06$ )

7. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดสวัสดิการเช่นช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดบุตร หรือสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X}=4.03$ ) รองลงมา คือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น ( $\bar{X}=3.93$ ) และข้อที่ต่ำสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=3.84$ )

8. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือการจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.04$ ) รองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X}=4.00$ ) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X}=3.85$ )

9. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.97$ ) และรองลงไปคือการแต่งตั้งกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ ( $\bar{X}=3.89$ )

10. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามเพศชาย ( $\bar{X}$  = 3.59, S.D.= 0.57) และเพศหญิง ( $\bar{X}$  = 3.72, S.D.= 0.58) เมื่อผู้ศึกษาทดสอบที (t-test) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ( $t=0.42$ ,  $p=.82$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

11. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามการศึกษา ระดับปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D.= 0.58) และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 3.7, S.D. = 0.59) เมื่อผู้ศึกษาทดสอบที (t-test) พบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ( $t=0.32$ ,  $p=.84$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

การศึกษานี้ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีประเด็นหลักสำคัญที่นำมาพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สรุปโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยภาพรวม มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลการบริหารบุคคลของผู้บริหารบุคคลของผู้บริหารสูงสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่องนิเทศงานอย่างมีระบบตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปของการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน รังสิโยภุชฌ์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาการได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการที่จะมีประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการใช้การประเมินรองลงมาด้านการวางแผนบุคลากรและการให้ขวัญและกำลังใจตามลำดับ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องและขาดงบประมาณสนับสนุนที่จะนำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง

อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล มีการบริหารในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การวางแผนงานในหน่วยงาน นับเป็นกระบวนการขั้นแรกของการทำงานบริหารงานของบุคคล การดำเนินการขั้นนี้ คือ พยายามที่จะแสวงหาและชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในหน่วยงานรองลงมาคือการศึกษาศักยภาพของบุคคลในปัจจุบันและข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ การวางแผนนโยบายรับบุคคลด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่มี

การวางแผนด้านการรับบุคคลได้ดีเท่าที่ควร มุ่งเน้นจัดตั้งโครงสร้างสายงานการบริหารงานการศึกษาศักยภาพ ความรู้ความสามารถมากกว่าการวางแผนงานของหน่วยงาน

1.2 ด้านการเตรียมบุคคล มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือข้อนี้มีความเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนงานการรับบุคคลล่วงหน้าด้วยเหตุผลคือ มีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของการทดลองปฏิบัติราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานในหน่วยงานตลอดทั้งที่ตั้งเป้าหมายการรับบุคลากรและบุคลากรเข้าทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัส หันนาคินทร์ (2556: 45) กล่าวคือจุดประสงค์ของการนำเข้าสู่หน่วยงานก็คือ ความพยายามของผู้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานนั้นๆ ได้เร็วที่สุด เพราะเมื่อบุคคลหมดปัญหาในเรื่องการปรับตัวแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรที่จะทำให้หน่วยงานนั้นได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการทำงานของบุคคลที่เข้ามาสู่งาน นั้นรองลงมาคือการออกคำสั่งมอบหมายค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสำรวจความสามารถความถนัดของบุคคลด้วยเหตุผล เพราะโรงเรียนไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและสำรวจ เพื่อทดสอบความสามารถการทำงานของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานให้ตรงกับความถนัดที่จะทำงานในโรงเรียน

1.3 ด้านการปฐมนิเทศบุคคล มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุดคือการประชุมบุคลากรเพื่อทราบแผนงานโรงเรียน มีความคิดเห็นสูงสุดด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งข้าราชการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างลงเพื่อคัดเลือก เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัส หันนาคินทร์(2556: 45) กิจกรรมที่ควรกระทำขึ้น การนำเข้าสู่งานก็คือจัดการปฐมนิเทศ เพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นไปในเรื่องการทำงานและท้องถิ่น การให้เข้าใจระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ในโรงเรียน มาตรฐานในการทำงานห้องและโต๊ะนั่งทำงานสภาพของท้องถิ่น บุคคลสำคัญในท้องถิ่นตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปช่วยเหลือให้ความสะดวกเป็นอยู่โดยเฉพาะเป็นหน่วยงานรองลงมาคือการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ การประชุมมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเสมอด้วย เหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่มีการประชุมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและไม่ได้จัดกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลเข้าสู่ หน่วยงานและแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงานตลอดทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่ออย่างเสมอภาคด้วยเหตุผลคือโรงเรียนมีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของผลการทดลอง ปฏิบัติราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเข้าทำงานตลอดทั้งตั้งเป้าหมายการรับบุคลากรและจัดบุคลากรเข้า ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนัส หันนาคินทร์ (2556: 45) กล่าวคือถึงจุดประสงค์ของการนำเข้าสู่หน่วยงานก็คือ ความพยายามของผู้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ที่เข้ามา ทำงานใหม่เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานนั้นๆ ได้เร็วที่สุด เพราะเมื่อบุคคลหมดปัญหาในเรื่องการ ปรับตัวแล้วประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรที่จะทำให้หน่วยงานนั้นได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการทำงานของบุคคลที่ เข้ามาสู่งานนั้นโรงเรียนมีการจัดให้การอบรมและการประชุมสัมมนาภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการสนใจพัฒนาตนเองเห็นความสำคัญในการจัดทำงานทางราชการมีการสั่งให้บุคลากร ไปศึกษาดูงานและเข้าอบรมพัฒนาความรู้จัดให้มีวิทยากรพิเศษที่มีความรู้มาอบรมพัฒนาบุคลากรทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้ศึกษาอย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาการอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน รังสิโยภุชณ์ (2555: 50) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นรองลงมาคือการจัดประชุม

บุคลากรเพื่อทราบงานโรงเรียนข้อที่ต่ำที่สุด คือการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่สามารถจัดให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเพราะขาดงบประมาณในการสนับสนุน

1.5 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ การจัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนมีการจัดทะเบียนประวัติบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่องนี้เทศงานอย่างมีระบบตลอดทั้งได้รับการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปของการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน รังสิโยภุชฌ์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีที่ผู้บังคับบัญชาการได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการที่จะมีประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการใช้การประเมินคำว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบ ในการพิจารณาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีรองลงมาคือ การจัดเจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติการจัดคณะกรรมการติดตามการทำงานของบุคลากร และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศบุคลากรด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่มีการกำกับติดตาม และนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งไม่มีการจัดระบบในการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน

1.6 ด้านการจัดสวัสดิการมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือการจัดสวัสดิการ เช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูกหรือสร้างขวัญและกำลังใจด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนจะจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือในด้านเจ็บป่วยคลอดบุตรให้ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการจะปฏิบัติงานมีสวัสดิการได้รับค่ายกย่องชมเชยแสดงความยินดีในวาระพิเศษ เช่น งานวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ มีการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและชัดเจนตลอดทั้งให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2555: 15) ได้ระบุนโยบายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้ความรู้และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้บุคลากรนั้นๆ มีความสามารถในการที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลยังเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย เพราะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไปรองลงมาคือ การแสดงความยินดีเนื่องในวาระพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น จัดกองทุนสวัสดิการกู่ยืมการให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การยกย่องชมเชยตลอดการให้โล่ เกียรติบัตร ฯลฯ เมื่อกระทำความดี ตามลำดับส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ การประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและไม่มี ความชัดเจนการให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตลอดทั้งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้



1.7 ด้านให้ขวัญและกำลังใจ มีการประเมินและมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการเช่น ช่วยเหลือบุคลากรเจ็บป่วย คลอดลูก หรือสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยเห็นผล คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติกรอย่างสม่ำเสมอและผลการประเมินการปฏิบัติงานความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมอย่างยุติธรรมและมีเหตุผลมีระบบระเบียบที่เป็นแบบแผนจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยเสมอภาคตลอดทั้งพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนและยังส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย หิรัญโต (2551: 54) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล” คือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้างาน การคัดเลือกการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานดังกล่าวเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานรองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นธรรม การจัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์การจัดคณะกรรมการติดตามการทำงานของบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยเหตุผลคือ ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีระบบที่เป็นแบบแผนใช้ในหน่วยงานและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เป็นไปอย่างไม่บริสุทธิ์ ขาดความยุติธรรมไม่มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งและมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ซึ่งอันนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนไม่มีการวางแผนงานและจัดระบบการทำงานสำหรับกรอบงานที่จะประเมินผลงานของบุคคลในหน่วยงาน

1.8 ด้านการจัดให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารงานอยู่ในโรงเรียน ระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนมีการประเมินสภาพการบริหารงานในโรงเรียนโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและกำลังใจให้กับข้าราชการครู เอื้อประโยชน์มีความยุติธรรมในการปฏิบัติราชการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับข้าราชการครู ให้มีความสุขในการปฏิบัติราชการและเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมประเมินสภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานทำให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้การปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2554: 24) มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นระบบและกระบวนการในการที่จะนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผน การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อเขาพ้นจากงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนห์ ผดุงญาติ (2555: 48) เห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารหรือการจัดกรงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์เต็มที่เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงและส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ รองลงมาการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ ด้วยเหตุผล คือ สถานศึกษาไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดทั้งไม่มีการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.2 ควรมีการสำรวจความสามารถตามถนัดของบุคลากรเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาและนำไปศึกษาดูงานอย่างทั่วถึงช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของบุคคลในโรงเรียนให้มีความมั่นคงในตำแหน่งของบุคคลควบคุมการทำงานของบุคลากร

### บรรณานุกรม

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2554). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถวิล มาตรเยี่ยม. (2554). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุณเจริญ. (2562). *ความเป็นอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ตรีนธสาร.

พนัส หันนาคินทร์. (2541). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

ภิญโญ สาร. (2556). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เมธี ปิลันธนานนท์. (2553). *การบริหารบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมเดช สีแสง. (2554). *คู่มือการบริหารโรงเรียน*. นครสวรรค์: หจก.ริมปีงการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

อุทัย หิรัญโด้. (2550). *หลักการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Knezavich, S. (2013). *Administration of public education* (4<sup>th</sup>ed). New York: Harper and Row Publishers.