

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่  
The Personnel Administration of Rajprachanukroh 25 School,  
Rongkwang District , Phrae Province

นภาพรณ์ วงศ์อ้อต<sup>1</sup>, วินิจ คนขยัน<sup>2</sup>, ประดิษฐ์ ศรีอ้วน<sup>3</sup>  
Naphaphorn Vong-oot<sup>1</sup>, Vinit Khonkhayan<sup>2</sup>, Pradit Sriouan<sup>3</sup>

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2559

Email : tuw2514@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและความคิดเห็นครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็น

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

<sup>1</sup> Graduate Student. Master of Education Administration, Pitsanulok University, Thailand.

<sup>2,3</sup> มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

<sup>2,3</sup> Pitsanulok University, Thailand.

\*ได้รับบทความ: 3 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 29 มกราคม 2563; ตอรับการตีพิมพ์: 31 มกราคม 2563

Received: December 3, 2019; Revised: January 29, 2020; Accepted: January 31, 2020

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** 1. การบริหารงานบุคลากร 2. บุคลากร 3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25

### ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the situations of personnel administration of Rajprachanukroh 25 school, Rongkwang district, Phrae province, 2) to compare the levels of opinion in personnel administration divided by gender, educational background and current position. The samples in this study were 14 school administrators and 36 teachers who were working in Rajprachanukroh 25 school totally 50 persons. The instrument in this study was survey questionnaires. The statistics that were used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and t-test.

The research result were found that: 1. The overall results of personnel administration of Rajprachanukroh 25 school showed high level of opinion. The result from teacher showed high level of opinion. 2. The comparison of the readings between school teachers and administrators in personnel administration of Rajprachanukroh 25 school, Rongkwang district, Phrae province divided by gender, educational background and current position were not different, significantly.

**Keywords :** 1. Personnel Administration 2. Personnel 3. Rajprachanukroh 25 School

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้อัญเชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัวชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่การกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีเป้าหมายในการพัฒนาคนทั้งทางด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ ให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทันพึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพราะคนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการบริหาร งานให้ประสบความสำเร็จ คนหรือบุคลากรมีชีวิตจิตวิญญาณแห่งความคิดอย่างสร้างสรรค์ปฏิบัติอย่างถูกต้องด้วยความมุ่งมั่นศรัทธาเสียสละรับผิดชอบ ต่อองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตลอดไป แต่อย่างไรก็ตามคนหรือบุคลากรก็เป็นตัวปัญหาอุปสรรค สกัดกั้นความเจริญงอกงามขององค์การได้เช่นเดียวกัน ถ้าองค์การนั้นได้คนที่ไร้คุณธรรมไร้คุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความรับผิดชอบ ซึ่งในทุกองค์การทุกสังคมย่อมมีคนประเภทนี้ อยู่บ้างไม่มากก็น้อย การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ และการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจและทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 3) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า “ไม่ว่าจะเป็นลักษณะกระบวนการบริหารหรือในแง่ทรัพยากรการบริหารทั้งในด้านธุรกิจหรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ความสำเร็จของบุคคลและการบริหารบุคคล ยังเป็นเพชรดวงเด่นเสมอ” การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะ

เจริญก้าวหน้าไปได้ยากเพราะเหตุว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้นๆ ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวนขวายไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีประสิทธิภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร, 2519 : ก)

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษได้ตามปกติได้ อาทิ เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานเด็กเร่ร่อน เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก เด็กที่ถูกทอดทิ้ง/ กำพร้าเด็กที่ถูกทำร้ายทารุณเด็กยากจน (มากเป็นกรณีพิเศษ) เด็กในชนกลุ่มน้อย เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยจัดบริการทางการศึกษาในลักษณะให้อยู่ประจำโรงเรียน บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน จึงต้องเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่สอนควบคู่กับการดูแลนักเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสประเภทอยู่ประจำ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเด็กด้อยโอกาสเป็นพิเศษ ในการสรรหาหรือรับย้ายผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องได้บุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจ พบว่า มีบุคลากรที่ไม่พร้อมจะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนประจำต้องปรับตัวในการทำงานกับเด็กด้อยโอกาสซึ่งมีความแตกต่างตามสภาพปัญหาและวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคลากร เป็นอย่างไร มีการดำเนินงานอย่างไร ซึ่งผลการศึกษา อาจนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรจำแนกตามเพศวุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1. ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2. ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 4) โดยการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 14 คน ครูผู้สอนจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.953 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ดังนี้ 1)สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย 2)วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .505) และความคิดเห็นครูผู้สอน โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .649)

5.2 ผลศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

#### 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานบุคลากร ผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ตรงกับสายงานความถนัด ความรู้ความสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการจัดการบุคลากรวางแผนคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กาญจนา คงมี (2554 : ก) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2550 : ก) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ในด้านการวางแผนงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีระบบคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแจ้งเกณฑ์การทดลองการปฏิบัติงานและการประเมินของบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณยะสินธ์ (2552 : ก) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่าการกำหนดแผนงานงานด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์มีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใสมีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผลบุคลากรใหม่และมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจนมีความเข้าใจตรงกันมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆโดยบุคลากรมีส่วนร่วมมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีการประชุมชี้แจงและปฐมนิเทศบุคลากรมีการพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบของคณะกรรมการมีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งส่วนปัญหาที่พบคือการมอบหมายงานไม่คำนึงถึงปริมาณงานและความยากง่ายของงานบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์การวางแผนการใช้บุคลากรไม่เป็นระบบขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำมีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานด้านการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงขาดความดูแลเอาใจใส่ต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอขาดการเสริมแรงจูงใจในการทำงานขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรข้อเสนอแนะคือการมอบหมายงานให้บุคลากรควรคำนึงถึงปริมาณงานควรมีการวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนประจำควรเอาใจใส่ต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองควรสร้างเกณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและครูในโรงเรียน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน และอาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านบุคคลของสังคมไทยมีปัญหาในเชิงระบบ ที่มีปรากฏการณ์ให้เห็นปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคลในหลายองค์การ ซึ่งสาเหตุแห่งความล้มเหลวของผู้บริหาร ที่ไม่มีความสามารถ หวังเพียงแต่จะได้รับเงินเดือนจากค่าความรู้ กลัวการแข่งขันจากผู้ตามที่เก่ง เป็นคนเห็นแก่ตัว ขาดความกล้าหาญ มั่นเมฆาขาดความสุจริตใจ บ้าอำนาจ บ้าตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David Rook และ William Torbert ที่ได้จำแนกประเภทของผู้บริหารไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญ คือผู้นำประเภทนักการทูต (Diplomat) มีประมาณร้อยละ 5 ผู้นำประเภทชำนาญการ (Expert) มีประมาณร้อยละ 38 ผู้นำประเภทนักสร้างสรรค์พัฒนา (Alchemist) มีประมาณร้อยละ 1 ผู้นำประเภทนักฉวยโอกาส (Opportunist) ผู้นำประเภทนี้มีเพียงร้อยละ 5 ผู้นำประเภทข้ามแนคนเดียว (Individualist) มีประมาณร้อยละ 10 ของผู้นำทั้งหมด (วินิจ คนขยัน, 2555 : 313-316) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ระบบการศึกษาของโลกและของสังคมไทยทุกระดับเปิดกว้างมากมีหลากหลายครอบคลุมทุกกลุ่มอายุเป็นการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ไม่มีการจบสิ้นโลกไร้พรมแดนเข้าถึงได้หลายช่องทางและมีการตลอดเวลา ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งที่ต้องการสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาขวัญชัย สุนทรโต (ปางทสวัสดิ์) (2554 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า ในระบบราชการไทยจะมีการบริหารจัดการเป็นระดับบริหารและระดับปฏิบัติการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาของแต่ละองค์กรแตกต่างกันตามภาระงานและบทบาทหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายซึ่งบุคลากรมีการพัฒนาและสามารถที่จะปรับปรุงตำแหน่งสูงได้ เปลี่ยนสายงานได้ถ้าความรู้ความสามารถและประสบการณ์มากพอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐพร ภูทองเงิน (2556 : ก) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1- 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็น

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01จำแนกตามประสบการณ์ความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารควรมีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอย่างแท้จริงควรวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังบุคลากรกับภารกิจของสถานศึกษา ควรวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.1.2 ควรจัดบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ และควรมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจนและไม่มี ความเข้าใจตรงกันควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับพึงตระหนักและควรให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิผลสูงสุด

7.2.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนประจำนักเรียนพักนอน ควรต้องทุ่มเทเสียสละเวลาและมีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างมาก

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

7.3.2 ควรใช้รูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรต่อไป

## 8. เอกสารอ้างอิง

กาญจนา คงมี. (2554). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*



- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพร ภูทองเงิน. (2556). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บริสุทธิ์ สังชาติ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาขวัญชัย สุนทรโศ (ฟางทสวัตต์). (2554). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาธร. (2519). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยพัฒนาพานิช จำกัด.
- วินิจ คนขยัน. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิไลวรรณ ยะสินธ์. (2552). การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังจากการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

## 9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยความเมตตาอย่างสูงยิ่งจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนผู้เขียนสามารถนำมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย คุณค่าอันพึงมีจากงานเขียนงานชิ้นนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน