

บทความเรื่อง
การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
Personnel Administration with Avoidance of Agati 4 of Primary
School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province

นางวนิดา บุญส่ง
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ จำนวน ๑๒ โรงเรียน จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๑๖๒ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาหลักอคติ ๔ ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน และยังพบว่าแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เฉพาะสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้ ตำแหน่ง คือ ด้านภาพรวม ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกัน

ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภยาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และด้าน โมหาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ประสพการณ์ทำงาน คือ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภยาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทาง สถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ความรู้แนวทางการพัฒนาในการดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงาน บุคคล โดยการใช้หลักธรรมที่ปราศจากอคติ ๔ เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติ เรียบร้อยแล้ว จะเข้าสู่ กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหารซึ่ง หมายถึงการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่ คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์และคุ้มค่าต่อการ ปฏิบัติ ก็จะทำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่าน ขั้นตอนการวิเคราะห์งานแล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็จะต้องนำ งานกลับมาปรับปรุง/ แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงาน ทำเช่นนั้นจนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมา มี ประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และยั่งยืน ทั้งนี้ ความมี ประสิทธิภาพที่เกิดแก่ตัวบุคลากรก็จะเป็นเสมือนตัวชี้วัดที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล โดยการใช้ หลักธรรมที่ปราศจากอคติ ๔ ในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The objectives of this study were as follows : 1) to study Personnel Administration with Avoidance Agati 4 of Primary School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province 2) to compare Personnel Administration with Avoidance Agati 4 of Primary School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province by classifying on personal factors 3) to study problems, barriers and suggestions about Personnel Administration with Avoidance Agati 4 of Primary School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province of teachers who served on Personal administration in Chum Saeng District, under Nakhonsawan office of Primary Education Service Area 1. The sample used teachers in the academic year 2557 B.E. under Nakhonsawan Office of Primary Education Service Area 1 for the number of 12 schools. The sample size of 162 bodies. by using Survey Research. The tools used for data collection was were questionnaires. The data were analyzed with statistical approach to find Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The test of hypotheses applied t-test, F-test

(One Way ANOVA) and Least Significant Difference : LSD. The study was summarized the problems, obstacles and suggestions by analyzing and synthesizing data.

The findings showed that teachers in Primary School towards personal administration with Avoidance Agati 4 of Primary School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province as a whole they were found were the same result in high level ($X = 3.74$) When considering in each aspect:

Comparing study with Avoidance of Agati 4 to influence the opinions of teachers in Primary School towards personal administration of Primary School administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province. Overall—in high level ($X = 3.74$) When considering in each aspect it was found that there were no different. The hypotheses were rejected. When viewed as a whole and divided in to groups based on personal factors were gender, age, Education qualification, position and work experience it was found that there were no significant difference at .05 level. The hypotheses were rejected. It was found that there were significant different especially the position in overall at statistical level of at .05. Chandagati Referring to Chantagati, Dosagati, Bhayagati and Mohagati there were found that there were significant difference at .05 level. Therefore the hypotheses were accepted according to working experience with Avoidance of Agati 4 Chandagati, Dosagati and Bhayagati there were found significant difference at .05 level. Therefore the hypotheses had been accepted.

The acknowledgement approach to develop Personnel Administration to with Avoidance of Agati 4 of Primary School Administrators in Chum Saeng District, Nakhonsawan Province there were found that the personnel who perform the duties and tasks as assigned based on the framework principles of personal administration. By using the principles of with Avoidance Agati 4 when the framework successfully going into the analysis process. This process can be managed, which means that the propose of the model is expected to get and benefits of the result has been through all the rules and effective practice. It will bring work that had been developed to be applied and actually provide. Conversely, if the process of analyzing it. The result was not worth the practice. Personnel world have work to improve to review the error throuh the framework do this until the outcome is efficient. Users blast facilitate practical. Event, if the personnel used in performance sensitive consciously work to get it to be successful. Absolutely effective and sustainable

All those, the effectiveness of personnel as a measure that would result in personnel administration. By using with Avoidance of Agati 4 in schools effectively.

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมจะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้^๑

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น^๒

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๔ ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญ

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

และกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๓

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และดำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช ๒๕๕๓ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๔๘ โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ จะต้องพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป^๔ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอย่างไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบกรดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีแนวทางยึดถือมากกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแนวทางยึดถือ เช่น ด้านแผนงานงบประมาณ นโยบาย ระเบียบ เป็นต้น หากภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนและมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี

^๓ รุ่ง แก้วแดง, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

^๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, (กลุ่มงานนโยบายและแผน, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๑๐.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีรายวิชาต่างๆ เป็นวิถีทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ดังนั้นองค์ประกอบของแผนในการสถานศึกษาโดยจะต้องประกอบด้วยแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางของการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ที่ผ่านมามีปัญหาด้านหลักการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านใดมากที่สุด เพื่อนำผลมาเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ตลอดจนข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๒.๔ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในหลักปราศจากหลักอคติ ๔ กับภาพรวมของการนำหลักอคติ ๔ ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหาร

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบมีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างน้อยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท และข้อเสนอแนะ

๔. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๔.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ มีกลุ่มอายุ ๓๑-๓๙ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ ระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๖ ตำแหน่งราชการครูในโรงเรียน จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๖ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๑ – ๒๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๔

๔.๒ ความคิดเห็นของของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักกอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักกอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักกอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักกอคติ ๔ ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน และยังพบว่าแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เฉพาะสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้ ตำแหน่ง คือ ด้านภาพรวม ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภยาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และด้านโมหาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสบการณ์ทำงาน คือ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภยาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

(๑) หนังสือ :

- กระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๒.
- รุ่ง แก้วแดง. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑. สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ. กลุ่มงานนโยบายและแผน, ๒๕๕๓.