

**ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง
นางสาวศิริขวัญ รัตนสุวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำนวน 4 ด้าน คือ การวางแผนงานบุคลากร การจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยจำแนกตามเพศและระดับอายุของครู

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 113 คน โดยการใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficeint) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.77 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปางผู้ โดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับระดับอายุ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

บทนำ

โรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง (2559) ได้รายงานสรุปอัตรากำลังครูและประมาณงานของโรงเรียนในปีการศึกษา 2559 มีบุคลากรในความรับผิดชอบ เป็นผู้บริหารสถานจำนวน 5 คน ข้าราชการครูเจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 259 คน นักเรียนจำนวน 3,228 คนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ใกล้กับแหล่งคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนหลายหลักสูตรเช่น Mini English Program, IEP, STEM ศึกษา และ หนึ่งดนตรี หนึ่งกีฬา หนึ่งอาชีพ ตลอดจนสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกประเทศ เช่นโครงการ มินิ มหิดล และการทำ MOU กับโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงมีข้าราชการครูย้ายมาปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมากในแต่ละปีการศึกษา เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพและ

มีความท้าทายและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้เกิดปัญหา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีจำนวนมากให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องสื่อสารให้ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้นจึงจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องใช้กลยุทธ์และศิลปะในด้านการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนงานบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน การพัฒนาฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น รวมถึงการวางแผนแก้ไขปัญหาคาดบุคลากรจากการย้าย อาจด้วยการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ได้ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นและได้รู้จักกับความถนัดของตนเอง เมื่อใดก็ตามที่มีบุคลากรย้ายออกจากสถานศึกษา ก็ยังสามารถใช้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสม การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหาร และเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานในการมอบหมายงานให้บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง อันจะทำให้บุคลากรนั้นได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาก็คือ บุคคลจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน และในขณะเดียวกัน งานของสถานศึกษาก็จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรก็ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานที่จะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะโดยธรรมชาติของคนเรา เมื่อทำงานไปนานๆ จะเกิดความเฉื่อยชา จึงมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความตื่นตัวในการทำงาน และเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ยังเป็นการนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น และการให้บุคลากรได้รับการพัฒนายังเป็นการช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง ลดความสิ้นเปลืองและค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุได้อีกด้วย การธำรงรักษาบุคลากรกันว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ยั่งยืนยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานก็จะช่วยลดปัญหาในการโยกย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นได้ด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานกันว่าเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการ เพราะว่าเป็นขั้นตอนที่ต้องมีการติดตามดูผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือมีข้อติดขัดตรงไหน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการแก้ไขหรือส่งเสริม และเพื่อที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ซึ่งหลักการหรือวิธีการเหล่านี้ เป็นตัวจักรที่มีความสำคัญในการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวผู้เรียนได้ต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจเป็นอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสวนบุญญูปถัมภ์ ลำพูน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้อาจสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง

2. เพื่อเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยจำแนกตามสถานภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.ประชากร เป็นครูผู้สอนโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน จำนวนทั้งหมด 162 คน
- 2.กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูผู้สอนโรงเรียน ส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 113 คน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และอายุของครู
- 2.ตัวแปรตาม ได้แก่ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำแนกเป็น 4 ด้านคือ

- 2.1. การวางแผนงานบุคลากร
- 2.2. การจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
- 2.3. การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
- 2.4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนดียิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficeint) ตามวิธีของคอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำแนกตามระดับอายุ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 113 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุต่ำกว่า 40 ปี รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป และ 41-50 ปีตามลำดับคือวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนเท่ากัน ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง แตกต่างกัน

4.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง แตกต่างกัน

4.3 ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง แตกต่างกัน

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความพึงพอใจใน ด้านการวางแผนงานบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนงานบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนงานบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนกรอบอัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า และมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน ตามลำดับ เนื่องจากโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง เป็นองค์กรที่ใหญ่ดังนั้นการจัดกรอบอัตรากำลังในแต่ละปีการศึกษาจึงค่อนข้างรัดกุมและมีระบบมีการดำเนินการชัดเจน มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติ ตยัคคานนท์ (2543: 47) ได้กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร คือ การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามต้องการและเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยต้องเชื่อมโยงและประสานกับเรื่องอื่นๆ อีกด้วย เช่น เศรษฐกิจ การลงทุน การวิจัย การวางแผนพัฒนา การวางแผนงานต่างๆ และการพยากรณ์ความต้องการ และได้อธิบายเกี่ยวกับการพยากรณ์บุคคลว่าจะประกอบด้วย

1. การคาดคะเนความต้องการบุคลากร ทั้งจำนวนและทักษะของบุคคลแต่ละประเภท
2. การคาดคะเนความพร้อมของกำลังคนในองค์กร เช่น ความสามารถในการเคลื่อนย้ายกำลังคน กำลังผลิต การฝึกอบรมซ้ำ การรับหน้าที่ใหม่ การปรับตัวใหม่ การเลื่อนวิทยฐานะ
3. ความรู้และการคาดคะเนเกี่ยวกับการลงทุน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับการวางแผนกำลังคน เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนงานจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เนื่องจากองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากและต้องมีการจัดระบบจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อความเป็นระเบียบและความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 28 – 29) ได้เสนอขั้นตอนในการปฏิบัติตามแผนไว้สอดคล้องกันว่า เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการทำดำเนินงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข
2. จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำกับติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด/ฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

4. ให้การนิเทศ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน สรุปได้ว่า

ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญ ซึ่งจะเห็นได้จากในระหว่างการปฏิบัติงานผู้บริหาร ต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้

ด้านที่ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปคณะกรรมการมีการพิจารณาความดีอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งเป็นการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล ทำให้องค์กรน่าอยู่และสามัคคี สอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญอยู่บัญชา (2545) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า คำว่า Good Governance มีการใช้คำศัพท์อยู่หลายคำ ได้แก่ ธรรมาภิบาล การปกครองที่ดี ธรรมรัฐ อย่างไรก็ตาม Good Governance โดยศัพท์หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารปกครองที่ดี เหมาะสม เป็นธรรม ที่ใช้ในการธำรงรักษาสังคม บ้านเมืองและสังคม อันหมายถึง การจัดการบริหารทรัพยากรและสังคมที่ดีในทุกๆ ด้าน และทุกๆ ระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์กรและ กลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์กรของรัฐ และรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคล และภาคประชาสังคม

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้ง เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและอยู่ในแนวหน้าของกลุ่มหรือเขตพื้นที่การศึกษาหรือแม้แต่กระทั่งรักษามาตรฐานของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรและคณะ:บทคัดย่อการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 203 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน

จำนวน 43 คน ครูผู้สอน จำนวน 160 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม จำนวน 12 คน เพื่อการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ประกอบด้วย (1) เนื้อหาสำหรับการพัฒนา คือ หลักพุทธธรรม ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (2) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม และ (3) กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของ ครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในนั้น เพศไม่สามารถเป็นอุปสรรคในการเปรียบเทียบความพึงพอใจ สอดคล้องกับ กาญจนา เวียงกลม (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จังหวัดอุทัยธานี ที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง โดยภาพรวมพบว่า ในด้านอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจและสื่อสารชัดเจน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา อรุณสุขจุ (2546 : 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่า บุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

กล่าวคือความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง ในระดับอายุต่างๆกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรศึกษาการจัดทำแผนงานจัดระบบล่วงหน้าและไม่ให้ซ้ำซ้อนกับบุคลากรอื่น เช่นคำสั่งปฏิบัติงานในหน้าที่ ควรกระจายความรับผิดชอบ
- 1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรในองค์กร
- 1.3 ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร ควรมุ่งในการจัดอบรมพัฒนาให้เพียงพอ
- 1.4 ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารทุกภาคส่วนเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง ที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง จำแนกตามอายุในระดับต่างๆ อาชีพ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างต่อความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ เพื่อพัฒนาระบบจัดการบริหารงานโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียน ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและตีความข้อมูลได้ง่ายขึ้นและได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ประภาทิพย์ ผาสุข. (2551). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีดจำกัด.
- ทวีพงษ์ หินคำ (2541 : 8) <http://maitree3.blogspot.com/2011/03/blog-post.html?m=1>
- กาญจนา อรุณสุขจุฑา (2546 : 5) <http://maitree3.blogspot.com/2011/03/blog-post.html?m=1>
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542). **ทฤษฎีความพึงพอใจ** <https://www.gotoknow.org/posts/492000>
- สุเทพ (2541) **ทฤษฎีความพึงพอใจ** <https://www.gotoknow.org/posts/492000>
- วัฒนา ปานบรรจง . (2546). **การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา.กรุงเทพมหานคร;มหาวิทยาลัยรามคำแหงชั้นสูง แชนแนล.(2548). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หง.สำนักหอสมุดกลาง กรุงเทพมหานคร.**
- สมเกียรติ สิงหกุล. (2547). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด ลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏลำปาง.**
- สาวิตรี ผลเต็ม.(2546). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4.การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สักรินทร์ ไกรสร.(2548). **ทัศนะเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สิทธิพงศ์ สิทธิขจร. (2535). **การบริหารความขัดแย้ง.** กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ.(พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพมหานคร : เลิฟแอนดิลิฟเพรส จำกัด.
- แสงมณี ทรัพย์เมือง. (2546). **การจัดการความขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **พฤติกรรมองค์การ. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.**
- สุนันทา เลहनันท. (2544). **การพัฒนาองค์การ.(พิมพ์ครั้งที่ 3).**กรุงเทพมหานคร : ดี.ดี.บุคส์โตร.