

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอ

หนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

นฤมล วรรณโส*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้า เพื่อยกยอให้เยาวชนของชาติ มีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมจะเป็นกำลังหลักของชาติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน คือ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะประกอบไปด้วยคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิต การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้า และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยในการ พัฒนาดนเองด้านต่างๆ โดยเริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนา ศักยภาพและความสามารถต่างๆ ตลอดจนการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (พระเสด็จ ปกสุสโร, 2554, บทนำ)

สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่บุคคลในสังคม โดยการใช้ ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งมี 4 ปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ได้อย่างไรก็ตาม หากขาดคนรับผิดชอบ งาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ จะทำให้แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คนจึงเป็น บุคลากรที่สำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล ช่วยเหลือกระตุ้น ให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 8) การ บริหารงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงาน บุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและ วินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะ เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลจัดเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะสร้าง บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงาน เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดี แล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการดำเนินงานที่ดีตามมา(พระเสด็จ ปกสุสโร, 2554, บทนำ)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญในกระบวนการบริหาร ซึ่งถ้าสถานศึกษามีการ บริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้าน

ต่างๆ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนและจุดหมายที่ กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 14)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 18 โรงเรียน ทั้งหมด 208 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรตน์ศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2557, หน้า 101) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of

Concordance :IOC) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (AlphaCoefficient)ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (CheckList) ตอนที่2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้านรวมทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 136 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี เท่ากัน และรองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลิศ ไพรินทร์ (2550, หน้า 1-5) ที่กล่าวว่า ให้นุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้นุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการ

สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการลาออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ ได้ให้ความสำคัญในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ชี้อตรง (2559) เรื่อง การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิจัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ มีการวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีฐานข้อมูล สารสนเทศ ข้าราชการครูและบุคลากรฯถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มีการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรฯ เพียงพอตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและตามความต้องการของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดอัตรากำลัง ต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีการกำหนดตำแหน่ง ทำแผนอัตรากำลัง การขอลื่อนตำแหน่งของบุคลากร นอกจากนั้นยังมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่และ มีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปกสุสโร (2554) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ มีการคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความเหมาะสมในการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีการบรรจุ โอน ย้ายบุคคล ตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือยังคำนึงถึงความเหมาะสมในการแต่งตั้ง(ย้าย)ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมในการแต่งตั้ง(ย้าย)ข้าราชการครูฯ มีการกระจายอำนาจการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูภายในสถานศึกษา และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) เรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็นเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูฯที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการจัดให้ครูได้มีการเข้า

อบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดส่งครู เข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา 1 ครั้ง และมีการปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ชี้อตรง (2559) เรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขต อำเภอหนองปรือ มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครูฯ มีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติตาม มิน โยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีการดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการสนับสนุน ข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอัน เนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สอดคล้องกับ ฟาโยล์ (Fayol) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวถึง หลักการบริหาร เกี่ยวกับความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบ เพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีคำสั่ง (Order) คือในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้ เพื่อให้ผู้ ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติตาม และความเสมอภาค (Equity) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาทุกคน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556) เรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าด้านวินัยและ การรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ด้านการลาออกจากราชการ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจาก บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขต

อำเภอหนองปรือ มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ แจ่งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2555, หน้า 34) ที่กล่าวว่า กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล สนับสนุนตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน และข้าราชการครูที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาสามารถขอลาออกจากราชการ มีการระบุเหตุผลในการขยับยั้งการลาออกจากราชการ และพิจารณาคำร้องขอลาออกภายในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นามสพุงและไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558) เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในด้านการลาออกจากราชการภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่าศิลป์ ศรีพัฑ (2553) เรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคาและศุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556) เรื่อง

ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ จิตติยา ปทุมราษฎร์และจิณฉัตร ปะโคทัง (2557) พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีการตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการพิจารณาการบรรจุ โอน ย้ายบุคคลให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อครูพบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานที่ทำ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการลาออกจากราชการ ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการให้มากเพื่อผลประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

2.2 ควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในเขตอำเภอเป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของการบริหารงานด้านอื่นๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.

กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข.

จิตติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะ โคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

เขต 5. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 4. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญเลิศ ไพรินทร์. (2550). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักข้าราชการพลเรือน.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ

จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระเล็ง ปกสุลโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2555). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สง่าศิลป์ ศรีพั. (2553). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*.

สุรศักดิ์ อมรรัตร์ศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุรเชษฐ์ ชื่อดรง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น*.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). *การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนามูลคณสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.