

**ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี**

นางสาวนฤมล เลือเมือง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคลากร ครู

บทนำ

ภารกิจในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องดูแลและรับผิดชอบมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคลากร และด้านงานบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ หาวิธีการกระตุ้นจิตใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ของ

หน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย (พงศธรันย์ จันทรัตน์, 2556, หน้า 2-3) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่ในปัจจุบันพบว่าการเปลี่ยนแปลงวิทยาการ เทคนิค และวิธีการในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้สถานศึกษาขาดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถตรงตามภารกิจของสถานศึกษา เพราะครูที่อาวุโสจะมีเทคนิคและวิธีการคิดแบบเดิม เกิดความล้าหลังขาดคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ขาดการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของข้าราชการครู และการเกษียณอายุราชการ ทำให้ต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะครู ถ้าบุคลากรเหล่านี้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดีก็จะมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 72) อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารของผู้บริหาร สามารถสะท้อนความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะที่ครูเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารและสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น รวม 140 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี 5 ปีถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ครูที่มีเพศต่างกันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน” ได้ผลดังนี้
 - 3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากรมากกว่า 10 ปี จึงมีทักษะในการบริหารงานบุคลากร โดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการในการบริหารงานบุคลากร ยึดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารยังยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ เช่น รางวัลครูดีเด่น รางวัลครูสุคดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพงศ์ศรีณัฏ์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง และประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเองได้ตามความต้องการของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์มีบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับพงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีขนาดต่างกัน

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการบริหารงานบุคลากรภายใต้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีการปฐมนิเทศ แต่งตั้งครูพี่เลี้ยงสำหรับครูที่บรรจุใหม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่กล่าวว่า ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระเสด็จ ปกสุโล (วงษ์พันธ์

เสือ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งมีการจัดหาทุนวิทยานิพนธ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาและบุคลากรได้รับรางวัล เช่น รางวัลครูดีเด่น ครูสุคติ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพจน์ พจนพานิชย์กุล (2556, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความสำเร็จ ก้าวหน้าขององค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพงศ์ศรีธัญ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินการด้านวินัย และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการรักษาวินัย สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่พบการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระเสด็จ ปกสุสโร (วงษ์พันธ์เสือ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ

ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ว่าด้วยเรื่องการออกจากราชการ เช่น การลาออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) ที่กล่าวว่า เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป เมื่อบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วย่อมมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ ในข้อที่ว่าบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรม การที่ข้าราชการผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพงศ์ศรีธน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเพศหญิงและครูเพศชายมีการทำงานกับผู้บริหารในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการประชุม การวางแผน การจัดทำเอกสาร คู่มือ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง ตามบทบาทและภารกิจของสถานศึกษา การติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารจึงมีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูเพศหญิงและครูเพศชายเข้าใจหลักและวิธีการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Harral (อ้างถึงในสุรชัย แซ่คู, 2559, หน้า 29-33) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลด้านเพศนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องใช้ความละเอียดมากกว่าเพศชาย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับประเสริฐ ปกาศสุโร (วงษ์พันธ์เสือ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิทยา บุญรุ่ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และในด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยครั้งนี้จะสังเกตได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในเชิงบวกมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารยังปฏิบัติงานไม่ตอบสนองความต้องการของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าก็เป็นได้ เพราะครูที่ทำงานมานาน มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเข้าใจการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ยังไม่เข้าใจแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารมากพอ จึงทำให้มีความต้องการในการตอบสนองน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Harral (1972, pp. 260-274 อ้างถึงในสุรัช แซ่ชู, 2559, หน้า 29-33) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพงศ์ศรีณธ์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับภาวิณี ขุนศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มากกว่าการเรียนรู้จากหนังสือหรือดูการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเพียงอย่างเดียว

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการวางแผนและจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน สม่ำเสมอ เช่น ข้อมูลการโอน ย้าย บรรจุ แต่งตั้ง และการเลื่อนขั้น เป็นต้น สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การจัดทำและตรวจสอบข้อมูลครูและบุคลากรเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด หรือต้องการอบรมและพัฒนาในด้านนั้น ๆ หรือไม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งขึ้นก็สามารถนำเอกสารดังกล่าวมาใช้ในการตัดสินความผิดต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการจัดทำรายงานผลการสอบสวนการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในขั้นต้นก่อนที่จะส่งให้คณะกรรมการสอบสวนได้ใช้เป็นข้อมูลในการสอบสวนก่อนที่จะตัดสินว่าสมควรให้ออกจากราชการหรือไม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

6. จากผลการวิจัยครั้งนี้ สuggestได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในเชิงบวก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากให้มีขวัญและกำลังใจที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ และมีผู้บริหารหลายตำแหน่ง เพื่อจะได้ นำข้อมูลที่เป็นสภาพการบริหารบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษานั้น ๆ มากำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560. จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>.
- พระแสง ปกสุสโร (วงษ์พันธ์เสือ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทยา บุญรุ่ง. (2554). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ภาวิณี ขุนศรี. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรัชย์ แซ่คู. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.