

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพทำซ้ำ
คล่อง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

พรชนก แดงลีดา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำซ้ำคล่อง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง รวมทั้งสิ้น 148 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มจากประชากร จำนวนทั้งสิ้น 108 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และคณะ, 2555 : 132) แล้วคำนวณจำนวนครูจำแนกตามกลุ่มคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC) และผ่านการทดลอง (Try-out) ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นโดย ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าแอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 108 ชุด ได้กลับคืนมา 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำไปทำการวิเคราะห์ นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบ t – test และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe 's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประสบการณ์ในการสอนของครู ส่วนมากมีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี และวิทยฐานะส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล่องและกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานศึกษาครูสอนตรงตามวิชาเอก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา รองลงมาคือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูสอนตรงตามวิชาเอก

ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบระเบียบ รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก

ด้านการการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อสร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่น และจัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิได้มีโอกาสศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูมีความพึงพอใจในการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษามีการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ รองลงมาคือสถานศึกษามี การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครู

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำข้างคล่อง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวม และรายด้าน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังคน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี
4. ครู ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ภาพรวม และรายด้านทุกด้าน โดยครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และครูที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำข้างคล่อง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน โดยผู้วิจัยพิจารณาจากด้านใดที่มี ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถือว่าเป็นจุดเด่นที่ควรส่งเสริม ในกรณีที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ถือว่าเป็นจุดด้อยที่ควรตระหนักหรือหาทางแก้ไข จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้

- 1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ข้อที่เป็นจุดเด่นคือสถานศึกษามีการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเรื่องของการแสดงมุทิตาจิต แก่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ หรือมีการย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทั้งผู้ที่เกษียณอายุราชการ ผู้ที่ย้ายไป และผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 1.2 ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดเด่นคือสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู ผู้บริหารควรจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร และ

จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการบริหารโดยยึดหลักตามระเบียบที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดไว้ ร่วมกับการใช้กลไกคุณธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่การทำงาน หรือการจัดวางตัวบุคคลที่อยู่ภายในสถานศึกษาให้ได้รับตำแหน่งหรืองาน ที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและโปร่งใส

1.4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ และ การพัฒนาบุคลากรร่วมกันภายในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง และขยายผล หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญใกล้ตัวผู้เรียน นอกจากนี้ในส่วนของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม พร้อมทั้งการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดทำและนำไปสู่การใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบภายในโรงเรียน และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาในระดับกลุ่ม ซึ่งมาจากตัวแทนครูของโรงเรียนในกลุ่มเข้าร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับจากการลงมติของที่ประชุม และการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อในการพิจารณาความดีความชอบ หลักฐานเอกสารประกอบ โดยยึดหลักกรรมมาภิบาล เน้นความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

จากการวิจัยผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลย เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน ผู้วิจัยพิจารณาจากด้านใดที่มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถือว่าเป็นจุดเด่น ในกรณีที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ถือว่าเป็นจุดด้อยที่ควรตระหนักหรือหาทางแก้ไข สรุปได้ดังนี้คือ

1. ด้านที่เป็นจุดเด่น

1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ข้อที่เป็นจุดเด่นคือ สถานศึกษามีการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ

1.2 ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดเด่นคือสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู

1.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ข้อที่เป็นจุดเด่นคือ สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคนได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

1.4 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดเด่นคือ สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบระเบียบ

2. ด้านที่เป็นจุดด้อย

2.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดด้อยคือ สถานศึกษามีการใช้คุณธรรมในการคัดเลือก

2.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ข้อที่เป็นจุดด้อยคือ สถานศึกษามีครูสอนตรงตามวิชาเอก

2.3 ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดด้อยคือสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันอื่น

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ข้อที่เป็นจุดด้อยคือ สถานศึกษาการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ

จากจุดเด่นและจุดด้อยสามารถนำข้อมูลนี้ไปทำกลยุทธ์ในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปีต่อไป

คำสำคัญ

ครู / การบริหารงานบุคคล/ ความพึงพอใจ

บทนำ

สถานศึกษา ถือเป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศชาติให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพไปสู่การเป็นประชากรคุณภาพ ตามความมุ่งหมายของ การจัดการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ

วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 อ้างถึงใน กฤติยา อินเสวก, 2552) การจัดการเพื่อให้ทุกคนในชาติเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพ และความสามารถในการจัดการศึกษาด้วยการเปลี่ยนแปลงระบบ วิธีการบริหาร และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข พ.ศ. 2553) จากพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ มีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลในกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ มีการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดย การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (3) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข พ.ศ. 2553) ดังนั้นสถานศึกษาที่สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างก็มีการกิจหลักที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามบทบัญญัติในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ จัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ หาวิธีกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนั้นในทุก สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา มีความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นของการทำงานมีการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำให้ครู มุ่งส่งเสริม

และปรับปรุงกระบวนการคิดในระบบการทำงานให้มีขวัญกำลังใจเพื่อสร้างและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารงานบุคคลนอกจากจะใช้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังจะต้องรู้จักการวางแผน การพัฒนาตนเองกับเพื่อนร่วมงาน และการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมของ การทำงานใหม่ในสถานศึกษาอีกด้วย ยึดหลักความเป็นไปได้ การมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากร เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตร การปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก การนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน และเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน

ดังนั้นความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ และกำลังใจในการทำงานสูง จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ทิ้งงานและหน้าที่การสอน งานจะได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จากแนวคิดทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโนนปอแดง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนน ปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมุ่งหวังที่จะนำ ผลการศึกษามาใช้ เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูให้มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2559

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 148 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบจากตาราง เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามกลุ่มคุณภาพการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง(Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน จำนวน 5 ข้อ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 13 ข้อ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้บุคคลพ้นจากงาน จำนวน 7 ข้อ รวม 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล้อย และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จำนวน 108 ชุด มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนความคิดเห็น ตามแนวทางการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23-24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.10 ประสบการณ์ในการสอนของครู สูงสุดเป็นประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 และวิทยฐานะส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 55.60

จากการศึกษาความความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคลองและกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคลอง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ อาจเป็นผลเนื่องมาจากการเป็นตัวแทนประชากร

ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง เป็นจำนวนที่ไม่เท่ากัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมพบว่าครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ ในการสอน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แตกต่างกัน และ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 10-20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน และ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครู จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมพบว่าครูที่มี วิทยฐานะแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ กับครูที่มี วิทยฐานะชำนาญการ และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับครูที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา อินทเสวก (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรขอรับใบอนุญาตและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนา ก่อนมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รายงาน ผลจากการปฏิบัติหน้าที่ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกศา (2557:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าข้าราชการครูมี ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู มีดังนี้ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างครูและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวินัยและ การรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคล่อง และกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน โดยผู้วิจัยพิจารณาจากด้านใดที่มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถือว่าเป็นจุดเด่นที่ควรส่งเสริมในกรณีที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ถือว่าเป็นจุดด้อยที่ควรตระหนักหรือหาทางแก้ไข จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ข้อที่เป็นจุดเด่นคือสถานศึกษามีการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเรื่องของการแสดงมุทิตาจิต แก่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ หรือมีการย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทั้งผู้ที่เกษียณอายุราชการ ผู้ที่ย้ายไป และผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่เป็นจุดเด่นคือสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู ผู้บริหารควรจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร และจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการบริหารโดยยึดหลักตามระเบียบที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดไว้ ร่วมกับการใช้หลัก

คุณธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่การทำงาน หรือการจัดวางตัวบุคคลที่อยู่ภายในสถานศึกษาให้ได้รับตำแหน่ง หรืองาน ที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร และควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นคู่มือใน การปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและโปร่งใส

1.4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ และ การพัฒนาบุคลากรร่วมกันภายในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าช้างคลอง และ กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนปอแดง และขยายผล หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ ที่สำคัญใกล้ตัวผู้เรียน นอกจากนั้นในส่วนของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรคู่มือ นวัตกรรม พร้อมทั้งการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดทำและนำไปสู่การใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบภายในโรงเรียน และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาในระดับกลุ่ม ซึ่งมาจากตัวแทนครูของโรงเรียนในกลุ่มเข้าร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับจากการลงมติของที่ประชุม และการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อในการพิจารณาความดีความชอบ หลักฐานเอกสารประกอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางด้านวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ศึกษาการบริหารงานบุคคลเฉพาะเจาะจงในด้านที่มีความพึงพอใจน้อยเพิ่มเติมเพื่อ

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ :

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กฤติยา อินทเสวก. (2552). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา** กลุ่ม

โรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2 : การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำลอง เจริญเกษ. (2542). **กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ**

ศึกษา เขตการศึกษา 6.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศธร ผาสึงห์. (2552). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์**

จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารบริหารและ
พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

เมตตา สารวิงศ์. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วราพร พันธุ์โกคา. (2557). **ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิริยา วิวิตวงศ์. (2555). **การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมศักดิ์ พรหมมล. (2552). **ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงาน**

บุคคลของโรงเรียนประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.

สุดารัตน์ ลาแสง. (2556). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาหนองคายเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอน**

ในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม..
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2559). **เอกสารการประชุม VDO Conference คู่มือบริหารงานบุคคลสำหรับ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ..

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 : แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2550. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

เสาวณี เพชรภาพ. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรวรรณ เอี่ยมชาศรี. (2552). แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.