

## การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

### ในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

พิชชาภรณ์ พิมมัทธา\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ด้าน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ ค่าสถิติ t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยภาพรวมพบว่า และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง

#### คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

#### บทนำ

ปัจจุบันการบริหาร เป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และ วิธีการจัดการ ซึ่งในปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ คน หรือ บุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับสูงสุด การบริหารงาน

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บุคคลในโรงเรียน ก็ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยการบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ และส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาทในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ตามมาตรา 45 ที่ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลถึงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันหลายประการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ทางการบริหารงานบุคคล ขาดครูที่สำเร็จการศึกษาโดยตรงในสาขาขาดแคลน จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลากรในโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกลุ่มพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนและหน่วยงานระดับอำเภอระดับจังหวัดและระดับประเทศ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก จำนวน 103 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ งานกลุ่มบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยข้อความครอบคลุมหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูลรหัสข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้  $t$ -test
4. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance)

5. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของ เซฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)
6. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี มากที่สุด

2. ความพึงพอใจของครูที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการสรรหาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคล และรองลงมา คือ ด้านการชำระรักษาบุคคล และน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือเรื่องมีประกาศการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการอย่างชัดเจนและทั่วถึงเช่น บนเว็บไซต์โรงเรียน เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เรื่องมีเกณฑ์ประเมินความรู้ความสามารถอย่างชัดเจน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เรื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เรื่อง มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของครู

2.3 ด้านการชำระรักษาบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่อง เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรสร้างวินัยตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือเรื่องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อลดการผลัดภาระงานให้คนใดคนหนึ่ง

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เรื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรระบบเปิดจัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานไว้ตรวจสอบได้และเรื่องมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลปฏิบัติงานชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เรื่องคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับการเลือกโดยบุคลากรในองค์กร

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครู ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดภารกิจ ขอบข่ายงาน และแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย แผนงานและ โครงการให้บุคลากรทราบและปฏิบัติ มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ตูลา มหาพสุชานนท์ (2547 : 183) ที่กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารอีกประการหนึ่งถัดจากการจัดองค์การ นั่นคือ หลังการออกแบบงาน จัดกลุ่มงานเป็น โครงสร้างขององค์การ แบ่งแผนกงาน กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างงาน และบุคคลในรูปของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว ผู้บริหารต้องดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าทำงานตามตำแหน่งและแผนกงานต่าง ๆ ที่ได้ออกแบบไว้ให้เหมาะสม เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรรณิกา ตงมันคง(2555) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการ

รักษาวินัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 พบว่าครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด คือด้านสรรหา ด้านการนิเทศพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนกำหนดอัตรากำลังและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่ออภิปรายในแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล มีการอภิปรายดังนี้

ด้านที่ 1 การสรรหาบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการอย่างชัดเจนและทั่วถึง เช่น บนเว็บไซต์โรงเรียน เป็นต้น มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาชัดเจน แลใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือก สถาบัน การศึกษา เพศ ศาสนา ทำให้ผู้สมัครได้รับข่าวสารทั่วถึง มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้อง ตามอัตราแผนกำลัง สามารถปฏิบัติงานได้เมื่อได้รับการคัดเลือกเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ โดจินดา( 2543:65) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากร เข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนา บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม โดยมีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ และมีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์(2545:65) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษา ทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักวี พิทาภา(2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีสภาพการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนา

บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านที่ 3 การชำระรักษาบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริหารงานบุคคลโดยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสร้างวินัยตนเองเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยและมีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะเช่นการประชุม การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถามไถ่ปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์(2542:18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทนพัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แสงสุข(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพ้นจากการทำงานและด้านการสรรหา

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก งานบุคคลมีการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติจริงและมีความเข้าใจตรงกันทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินจึงง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยภักดิ์(2546:117) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนิน การเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรี โปธิ์(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดิ่งชั้น อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่าครูผู้สอน โรงเรียนบ้านดิ่งชั้น อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปกสุโร(วงษ์พันธุ์เสื่อ)(2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด

ตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบ ความความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิเสรีภาพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ มีหลักในการบริหารจัดการทั้ง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วูลฟ์ (Wolf) (อ้างใน ชรินทร์ เพิ่มพูน.2546 : 25) การบริหารงานบุคคล ว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคล การทำให้เกิดการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงานของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ คงเที่ยง(2548) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล ดังนั้นการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรี โปธิ์(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดั่งลิ้งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา บุญรุ่ง(2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพระบรมธาตุบ้านตาก อำเภอบ้านตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถพัฒนา ประเมินผล และปรับปรุงคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แอปเปลี่(Apply)(อ้างในปรัชญา ภัทรกำจร. 2546 : 8) การบริหารงานบุคคล คือการ



ดำเนินการในการวางแผน และการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านศึกษา และวิจัยในอันที่จะปรับปรุงนโยบายด้านบุคคล เทคนิคในการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ไนโกร(Nigro)(อ้างในชรินทร์เพิ่มพูน. 2546 : 25) การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะของการคัดเลือกคนเข้าทำงานและการใช้คนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและได้ผลงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญแก้วรัตนศรีโพธิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา บุญรุ่ง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส และเท่าเทียม มีการกำหนดวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ประเมินความรู้อย่างชัดเจน และมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งออกข้อสอบเพื่อความเที่ยงตรง
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อเรียนรู้ลักษณะการทำงานในแบบต่างๆ และมีการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการ ในการฝึกอบรม เพื่อจัดฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อลดการผลัดภาระให้ใครคนใดคนหนึ่งและเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. บุคลากรควรได้มีส่วนร่วมในการเลือกคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานควรจากการยอมรับของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

## เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ดงมันคง. (2555). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2555). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชรินทร์ เพิ่มพูน. (2546). การพัฒนาระบบการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาใน  
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- พงศ์ศรีธัญย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. ปริญญา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครศรีธรรมราช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
พรานนการพิมพ์.
- พระเส็ง ปภัสโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย.
- พิทยา บุญรุ่ง. (2554). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ภักวี พิทาภา. (2555). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การศึกษาอิสระ. เอกสารประกอบคำบรรยาย :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน  
สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วันเพ็ญ แก้วรัตนศรี โพธิ์. (2556). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากร  
ทางการศึกษา โรงเรียนบ้านตลิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย.

ครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาบริหาร  
การศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพ  
การพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2546). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:เทคนิค 19.