

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบริหาร สถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

พลอยชมพู รัตน์วิชัย *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison)

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำและการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง วิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลารรรถ รพีพิศาล, 2554, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 12)

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการการบริหารงาน จะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในองค์กร เพราะการดำเนินงานต่างๆผู้บริหารกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

โรงเรียนมีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎหมายกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในข้อ 1 กล่าวว่า ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29) และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งโรงเรียนจะต้องแบ่งส่วนราชการภายในเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือครอบคลุมใน 4 งาน คืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายภารกิจตามกำหนด ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 7) การบริหารงานบุคคลเป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 4 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหาร ที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ ไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการ ดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและ

อุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน การแสวงหาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้เอง งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัดไม่สามารถนำมาพัฒนาให้มีศักยภาพได้ ส่วนการดูแลบำรุงรักษาบุคลากรยังขาดการสนับสนุนสวัสดิการและโอกาสในความเจริญก้าวหน้าไม่เหมือนกัน การพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนทางด้านการสอน การอบรม สัมมนาไม่ทั่วถึง รวมทั้งขาดความรู้ในการให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 เพื่อผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามเจตนารมณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 21 โรงเรียน จำนวน 205 คน กลุ่มตัวอย่าง 132 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหาร

สถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าที (Independent Sample t-test)

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางนำเสนอให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ครูกลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารวม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชาย

3. ครูกลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความความพึงพอใจต่อการบริหารงาน บุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุรินทร์ เขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุรินทร์ เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้อำนาจหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สถิตา (2558) กล่าวว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับบุคลากรในโรงเรียน ในอันที่จะทำให้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการและเพื่อให้ได้บุคลากร ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข (2557) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจ ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว มีความรู้ ความสามารถ สร้าง ขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากผลการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารัฐ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุรินทร์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการแสวงหาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะ เป็นวิธีการที่ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เป็นกระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ มี วุฒิกการศึกษา มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งที่สถานศึกษาเปิดรับ สมักร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรรับเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกลา (2556) กล่าวว่า การแสวงหาบุคลากรผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่เรารต้องการ เสนอตัวให้เราเลือกคนที่ดี

และเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวีร์ นาคสุวรรณ (2556) กล่าวว่า การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและปริมาณเพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการแสวงหาการคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน

1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีในการทำงาน สิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้อง พิจารณาอย่างรอบคอบ การพิจารณาสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศในการทำงาน สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากร เดชพรหม (2559) กล่าวว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพราะบุคคลต้องการความภาคภูมิใจในงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริขวัญ รัตนสุวรรณ (2559) กล่าวว่า สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้ง เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วย ความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำให้ได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การดูงานจากโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัยการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องวันทนา ท้าวพิมพ์ (2555) กล่าวว่า การให้บุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นการไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ยังเป็นการช่วยเพิ่มวุฒิแก่ผู้ที่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน นอกจากนี้การพ้นสภาพหรือการพ้นจากงาน รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนจากหน้าที่การงานเดิมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปตามความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา เทียงแท้ (2558) กล่าวว่า เป็นการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทางด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดูแลและมัดระวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามวินัยของข้าราชการ ด้านการลาออกของข้าราชการ โรงเรียนอำนวยความสะดวกตามระเบียบ เมื่อบุคลากรต้องการ โอนย้ายหรือลาออกจากราชการ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจ โดยให้กระทบกระเทือนต่อ

การดำเนินงานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด รวมไปถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่ง นับเป็นส่วนหนึ่งของการพ้นจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษรภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษรภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ในภาพรวมและด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรครูส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคลากรมากกว่ากันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เทียงแท้ (2558) ที่กล่าวว่า ครูเพศหญิง มีความพึงพอใจสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายอาจมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของของบุคลากรครูไม่เหมือนกัน เพราะครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนต่างกัน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษรภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ที่มีอายุต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งทุกคนจะต้องได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในงานทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบงานของโรงเรียนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะขับเคลื่อนระบบการบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกศา (2556) กล่าวว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ จะมีการพัฒนามากหรือน้อยต้องมีความชัดเจนในการตัดสินใจในการบริหารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ดังนั้นในการดำเนินการแสวงหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากราชการ จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะบริหารจัดการแสวงหาอย่างไร มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และให้พ้นจากการราชการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการดำเนินการต่อไป สำหรับการสนับสนุนเสริมสร้างบุคลากร การอบรม ประชุม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น มีการดำเนินงานตามนโยบายทางการศึกษาที่ผู้บริหารต้องสนับสนุน เพื่อพัฒนาทักษะ

ประสบการณ์ในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันทุกสถานศึกษาเมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและด้านการแสวงหาบุคลากร พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์มากกว่าเกิดจากการพัฒนาทักษะ กระบวนการต่างๆให้ได้มาซึ่งความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถชี้แนะแนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เทียงแท้ (2558) กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จะมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถและความถนัดทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เนื่องจากได้รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ปฏิบัติการต่างๆทำให้มีความชำนาญเพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่มีคุณภาพและการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงานด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด

1.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลปฐมนิเทศ และมอบหมายงานที่เหมาะสม เพราะก่อนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องมอบหมายภาระหน้าที่ทั้งทางด้านการสอนและงานในโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อที่ครูจะได้ทำหน้าที่ในการสอนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 เพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ควรมีการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงงาน โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนทั่วถึงอย่างเสมอหน้า ไม่มีการเอาเปรียบกัน

1.3 ปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดให้ครูได้มีการเข้ารับการอบรม วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมต้องตรงกับสายงานที่สอน มีการเผยแพร่ผลการอบรมต่อผู้ร่วมสายงาน ตลอดจนมีการประเมินผลหลังการอบรม เพื่อให้เกิดผลจากการอบรมในเชิงประจักษ์

1.4 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อความยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้ชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัลยา เทียงแท้. (2558). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ . [ม.ป.ท.]

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ. [ม.ป.พ.]

วรากร เดชพรหม. (2559). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วราพร พันธุ์โกคา. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วันทนา ท้าวพิมพ์. (2555). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอคูดบาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.
โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ (2559)ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 35 ลำพูน-ลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ.
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรวิรี นาคสุวรรณ. (2556)ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.