

**ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่าย
จัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**

ศุรเชษฐ์ น้อยมิ่ง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูในระหว่างวันที่ 22 – 24 เมษายน 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 103 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheff's Posthoc comparison) ผลการวิจัยพบว่า 1.ครูมีความความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.ครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความพึงพอใจ 2) การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ และการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจและทำงานได้อย่างมีความสุข

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆจะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจย่อมนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประชารัตน์ โนนทวงษ์ ,2551,หน้า 2) โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (อรุณรักษ์ สุขบุญ ,2552 ,หน้า 1)

การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน การมุ่งให้คนทำงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่ หรือจัดระบบงานมากกว่าคนประมาณร้อยละ 30 และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือการเลื่อนระดับผู้ที่มีศักยภาพสูงไปรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป แม้ว่าโดยหน้าที่หลักยังเหมือนเดิมที่เข้าใจกันว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาร่วมงานเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมร่วมกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานรวมกันเข้าคือ วัฒนธรรมขององค์กรดังกล่าวคือหน้าที่หลักโดยรวม (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล , 2548 , หน้า 20-21) ความสำคัญของบุคลากรว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนด การบริหารด้านบุคลากร เป็น

กระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้ได้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร และจากความคิดเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหารทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน และการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในแง่กระบวนการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ,2541, หน้า 6-8) การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูดธำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

จากการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาดแก้วหน้า) ยังพบปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหลายด้านที่เป็นปัญหาทำให้การบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ งานด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง งานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง งานด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากร งานด้านวินัยและนิติการ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความพร้อมและมีศักยภาพอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณ โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านวินัยและนิติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ $t - test$
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม-สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของครูซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปในอนาคต

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การสรรหา มีความยุติธรรมและโปร่งใส มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง โยกย้าย ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พงศ์ศรีรัมย์ จันทรัตน์ (2556) เพราะว่าการสรรหา มีความยุติธรรมและโปร่งใส ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือกการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้อมูลสนเทศเป็นปัจจุบันการดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการการจัดทำแผนในการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก การค้นหาและการยืมทำได้ สะดวกรวดเร็วมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบมีระบบป้องกันการสูญเสียข้อมูลมีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระเบียบอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกลา (2556) เพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานและต้องแก้ไขปัญหาตามขอบข่ายและภารกิจของงานบุคคลร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกการปฏิรูปการศึกษาที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติเพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตาม

ศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่ง ผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญซึ่งภารกิจที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการจึงจะสามารถ ทำงานให้สำเร็จได้ และจากผลการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่าย จัดการศึกษา ที่10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย ปรากฏเป็นเช่นนี้ เนื่องจากสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง ได้เหมาะสมกับสภาพของ โรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง ทำให้จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวน เพียงพอกับจำนวนนักเรียนตามหลักเกณฑ์กำหนด มีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง และสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้นทำให้ สัดส่วนจำนวนของข้าราชการครูที่ส่งผลงานแล้วได้รับอนุมัติให้การ เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โภคา (2556) เพราะผู้บริหารมี การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้เหมาะสม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557) เพราะ สถานศึกษามีการแต่งตั้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลังและให้คณะครูมีส่วนร่วมใน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาสามารถบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนครูได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีระบบขั้นตอนและวิธีการสรรหาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ใช้ระบบคุณธรรมในการ คัดเลือก ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหา มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็น ระเบียบ ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม คำยิ่ง (2554) เพราะ สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากร มีการสรรหาบุคลากรโดยวิธีที่เป็นทางการ เช่น การปิดประกาศ ประชาสัมพันธ์ การกำหนดวิธีการ แนว ปฏิบัติและระยะเวลา ตลอดจนเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสม มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่าง โปร่งใส ผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

1.3 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เนื่องจาก สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานและมีมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน บุคลากรมีโอกาเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม คำยิ่ง (2554) เพราะว่ามีผู้บริหารสถานศึกษาจัดส่งเสริมและจัดอบรมในสาขาวิชาต่างๆ สนับสนุนการคิดพัฒนางานในความรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสอนงาน พร้อมจัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และแนว ปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ ก่อนดำเนินงาน ผู้บริหารนิเทศงานและติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านงานวินัยและนิติการ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เนื่องจาก สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพครู ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันขจัดเหตุไม่ให้เกิดการกระทำผิด การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม ประสานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ข้าราชการครูกระทำผิดร่วมกัน จัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับการรักษาวินัย ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันขจัดเหตุไม่ให้เกิดการกระทำผิด การดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกลั่นแกล้งโดยพยาบาท ออกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตธี จำริญพานิช (2549) เพราะว่ามีผู้บริหารมีได้ชี้แจงถึงระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนะนำให้ทราบถึงข้อห้ามของการปฏิบัติหน้าที่และการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในเรื่องวินัยของข้าราชการครูและวิธีการควบคุมตนเองไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในสถานศึกษา สนับสนุนข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย จัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู เป็นตัวอย่างที่ดี พร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบงานบริหารงานบุคคล มีขั้นตอน กระบวนการ หลักการ และขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้น ครูที่มีเพศต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ นาคสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศหญิง และครูเพศชายมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเพศชายมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางรวมทั้งมีระดับความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเพศชาย มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายจัดการศึกษาที่10 (กระเทียม – สะกาด ก้าวหน้า) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีประสบการณ์ในการศึกษางานและการปฏิบัติงานด้านงานบริหารบุคคลน้อย ความรู้ความชำนาญในด้านการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานอาจจะยังไม่ชัดเจน หรือขาดความเข้าใจถึงระบบ การปฏิบัติ มีหลักการที่จะต้องอาศัยความชำนาญของผู้ปฏิบัติมากพอสมควร ซึ่งความรู้ความชำนาญที่เกิดขึ้น โดยมากล้วนมาจากการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้องค์ความรู้ที่ได้รับเป็นองค์ความรู้เดิมๆที่ถูกส่งผ่านมาเป็นทอดๆจากผู้ที่มีประสบการณ์มากไปยังผู้ที่มีประสบการณ์น้อยตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2556) ได้สรุปไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าทุกด้านคือด้าน การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ สถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษาให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและบรรจุแต่งตั้งด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก ดำรงความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน และการดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการตามความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษามีควรสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา และผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านงานวินัยและนิติการ ผู้บริหารควรส่งเสริม อบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด และดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกลั่นแกล้งโดยพยาบาท อคติจากผู้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารสถานศึกษาดีเด่นเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

กฤตธี เจริญพานิช.(2549).ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

จุฑารัตน์ แสงสุข.(2557).การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

ประนอม คำยิ่ง.(2554).ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากร โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี.การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

พงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.(2540). เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

วราพร พันธุ์โพคา.(2556).ความพึงพอใจต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อรวิทย์ นาคสุวรรณ.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

