

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ณัฐ วงศ์มา*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่มีค่าความเชื่อมั่น .972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า t test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความพึงพอใจ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3) เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557, หน้า 1)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญ สามารถเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินงานต่างๆ

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล , 2554, หน้า 1-9)

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 51-52)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นในฐานะผู้วิจัยมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีความสนใจในการทำงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องช่วยศรัณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ว่าสถานศึกษามีสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างไร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเอง ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขต่อไปอีกทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับ

พิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มครูในเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 144 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ 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. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ t test

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด
2. ครูที่มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การ โดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ การบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามหากสถานศึกษาแห่งใดมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการออกจากราชการ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 ในด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ครูที่มีวิชาที่รับผิดชอบต่างกัน ระดับวิทยฐานะต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา วงศ์แท้ (2555) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่มีสถานะแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างจากครูเพศชาย ซึ่งเป็นเพราะ โรงเรียนมีการบริหารจัดการบุคคล มีการวางแผนการกำหนดอัตราค่าจ้าง จัดบุคคลให้รับผิดชอบภาระงานตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล ครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีการแสวงหาความรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ สติภา ภูวคณ- จุลสุคนธ์ และฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2558) ศึกษาเรื่องการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิ ทางการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีที่มิเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายการจัด การศึกษาศรีนคร 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างผู้บริหาร ครูที่มี ประสบการณ์ต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจะได้รับคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจึง ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติยา ปทุมราษฎร์ และ จินฉัตร ปะโคทัง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า สภาพการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีข้าราชการครูมีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีข้าราชการครูมีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่าง ขนาดโรงเรียนต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีที่มิเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การวิเคราะห์ การกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ โรงเรียน มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมและ พัฒนา เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจ ของสถานศึกษา แล้วนำมาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อลดความแตกต่าง และ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรณีการ์ สุวรรณศรี. (2557). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากร-มนุษย์*. นครปฐม : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์ และจิณฉัตร ปะโคทัง. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ปาริชาติ, สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และฐาปนกรณ์ แก้วเงิน. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- พงศ์ศรีณย์ จันทร์รัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- วัฒนา วงศ์แท้. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. สารนิพนธ์สาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : อรุณสภาคลาดพร้าว.