

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายเรียนที่ 49)

กรุงเทพมหานคร

ณัฐยา สุนารี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนใน เครือข่ายที่ 49 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 165 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .902 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ารายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การดำเนินกิจการในแต่ละองค์กร จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมต้องอาศัยกลยุทธ์ และเทคนิควิธีการบริหารนันทนาการ ในอันที่จะเสริมสร้างองค์กรให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบ มั่นคง และเจริญก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งสรรค์สร้างองค์กรให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพมีประสิทธิภาพและเสถียรภาพเพิ่มพูนยิ่งขึ้น ทว่าความเจริญรุ่งเรือง และความมั่นคงเป็นปึกแผ่น ขององค์กรดังกล่าวอาจไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร หากผู้บริหารขาดทักษะความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการวางแผนงานให้เป็นระบบ รอบคอบ รัดกุม ถูกต้องและทันสมัยแล้วย่อมจักส่งผลให้การดำเนินงานของ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

องค์กรขาดทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพทำให้เกิดปัญหา การวางแผนจึงเปรียบประดุจเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ ให้ออกไปด้วยเหตุผลและหลักอันถูกต้อง ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยช่วยให้ผู้วางแผนได้ตระหนักในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาขององค์กรอย่างแท้จริง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึง พยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การ บริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง(Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดย ใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based Human Resource Management) การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็น พื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) เป็นต้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ไม่มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่ที่ชัดเจน งานที่ออกมาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และไม่มีการเตรียมการรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่าในแต่ละปี มีครูยื่นเรื่องขอย้ายโรงเรียนเสมอ มีเรื่องร่ำร้องเรียนและการสอบสวนเกี่ยวกับการกระทำผิดของข้าราชการครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนอันก่อให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย ซึ่งความพึงพอใจเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารงานบุคคลและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสิ่งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ให้บรรลุเป้าหมายต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 285 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 165 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเปรียบเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวินัยและการรักษาวินัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 285 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 165 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเปรียบเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 เพศชายจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ประสบการณ์ในการสอน 5 - 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเชื่อมั่น เท่ากับ .902 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 165 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 24 – 28 เมษายน 2560 และนัดวันและ

เวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน มีกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องตาม พันธกิจ ยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร อาทิ ทางผู้บริหารมีกำหนดตำแหน่งบุคลากร ว่าสอนวิชาอะไร ระดับใด จำนวนเท่าใด มีการคำนึงถึงบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน นอกจากนี้ทางผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภารกิจ ประเมินความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงการยาเสพติด ด้านงานช่วยเหลือนักเรียน และด้านการผลิตสื่อ การเรียนการสอน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นไปตามแนวปฏิบัติของ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 56) ที่ให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงมีการนำเสนอแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องของอัตรากำลัง การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความสามารถและบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ

ต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2556, หน้า บทคัดย่อ) จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศรีณีย์ จันทรัตน์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัชพร แม้นเลิศ (2550, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร งานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ได้รับการกำหนดจุดมุ่งหมาย ตำแหน่ง และแนวปฏิบัติของบุคลากรให้สอดคล้องกับ แนวการบริหารบุคคลครบทุกด้าน และยังครอบคลุมบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึง อาทิ การวางแผนอัตรากำลังครูในสาระวิชาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และครบถ้วน จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ตนถนัด สามารถดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังที่ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 56) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง แนวทางการปฏิบัติที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทคือ 1.วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา 2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่กำหนด 3.นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติการกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตธี จำริญพานิช (2549, หน้า 83 – 84) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังคน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2556, หน้า บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผน

อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศรีณัฏ์ จันทรัตน์ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญถึงการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นคุณค่าของบุคลากร ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กร ให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อาทิ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาคให้แก่บุคลากรที่ทำงานอย่างเต็มที่ การส่งเสริมการสร้างวิทยฐานะ ความก้าวหน้าของครู รวมถึงการสื่อสารที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การชมเชย การยกย่อง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติดี ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2548, หน้า 39) ได้กล่าวว่าหน่วยงานใดมีการบริหารงานบุคคลดีสามารถหาบุคคลที่ดี มีความสามารถ มีคุณธรรมและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มที่แล้ว กระบวนการบริหารอื่น ๆ ก็สามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา วงศ์เหล็ก (2555, หน้า 95-98) วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จากการศึกษพบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549, หน้า 58 - 59) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพและให้ความสำคัญถึงการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้กับบุคลากร รวมถึงการให้ความรู้ ความสนใจถึงหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และเงื่อนไข ระยะเวลาการเลื่อนขั้นตราในการขอรับพระราชทาน

เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชา อาทิ ผู้บริหารให้ความสนใจ และกระตุ้นให้ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่างๆ ที่ควรขอเครื่องราชไฉ เครื่องราชสิริยาภรณ์ที่ขอพระราชทานจะเริ่มต้น ขอหรือเลื่อนได้ถึงชั้นใด มีเงื่อนไข ระยะเวลาการเลื่อนขึ้นตราเมื่อใด เงินเดือนเท่าไรจะขอได้ หรือบุคคลใดที่จะยื่นขอพระราชทานได้ เป็นต้น ดังที่ หลักเกณฑ์ ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชสิริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชสิริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 พระราชบัญญัติเหรียญจักรพรรดิมาลา และเหรียญจักรมาลา พ.ศ.2552 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชสิริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญ ยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2549 ได้กล่าวว่า บุคคลที่พึงได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชสิริยาภรณ์ จะต้องมีความสมบัติ เป็นผู้มีความดี มีคุณงามความดี เป็นผู้ประพฤติดี และปฏิบัติงานราชการหรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง และ เป็นผู้ไม่เคยมีพระบรมราชานุญาตให้เรียกคืนเครื่องราชสิริยาภรณ์ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติ จาริญพานิช (2549, หน้า 87 – 88) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส สดโขสง (2558, หน้า 48 – 49) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนบางชั้น (ปลื้มวิทยานุสรณ์) สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนบางชั้น (ปลื้มวิทยานุสรณ์) สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศรีณย์ จันทรัตน์ (2556, หน้า 60 - 61) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวว่าการทำผิดวินัยการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานต่าง ๆ มากมาย ทั้งงานบริหารกิจการทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายทั่วไป ที่จะต้องบริหารงานให้เกิดความราบรื่นไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งผู้บริหารยังขาดความสนใจในกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษที่เด็ดขาด เช่น ในด้านการตั้งข้อกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ การลงโทษ ไม่ถูกต้อง เหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม อาทิ ปัญหาผู้สาวระหว่างครูชายและหญิง ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการเสพติด เสพติด ดื่มสุรา สูบบุหรี่ การจ้างทำหรือลอก

ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ดังที่ นวทัศน์ แนวสุข (2548, หน้า 34-36) (อ้างถึงใน นันทน์ภัส สดไธสง, 2558, หน้า 29 - 30) กล่าวไว้ว่า การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรให้เป็นไปตามแบบที่พึงประสงค์หากฝ่าฝืน กระทำผิด กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม อาจต้องรับโทษ ดังนั้นวินัยและการรักษาวินัย จึงเป็นแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้บุคลากรควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร สอดคล้องกับการศึกษาของ ยงยุทธ อยู่ดี (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านผู้มีวินัยและรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ รพี มาร์แซนด์ (2558, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านวินัย การรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย/การอุทธรณ์และร้องทุกข์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทุกคนต่างมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับ การพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ครูไม่ว่าอยู่เพศชายหรือเพศหญิง ล้วนแต่เป็นแต่เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย พันธกิจ ของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ไม่สามารถกำหนดได้ว่าเพศชายหรือเพศหญิง จะพึงกระทำได้ดีกว่ากัน จึงไม่ขึ้นอยู่กับเพศของครู เพราะครูสามารถแสดง ความพึงพอใจได้เหมือนกัน แต่น่าจะขึ้นอยู่กับสนใจในการบริหารงานบุคคล มากกว่าเพศชายหรือเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤติ จาริญพานิช (2549, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ รพี มาร์แซนด์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมความรู้ความสามารถของครู รวมถึงส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อหรืออบรมต่อยอดทางความรู้ในวิชาชีพ หาแนวทางการ ดำเนินการให้กำหนดเกณฑ์การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นในระดับสถานศึกษา โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิในระดับสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผลงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

4. ด้านวินัยและรักษาวินัย ในระดับสถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ อันจะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีการอบรมหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วินัยที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา (เครือข่ายโรงเรียนที่ 49) กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพแบบเจาะลึก อาจใช้วิธีการสังเกตการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุผล

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในระดับเขตคลองสามวา หรือ ระดับสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยม ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กฤตธี จำเริญพานิช. (2549). ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2548). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร, ไทยวัฒนาพานิช.

นวพัทธ์ แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นันทน์ภัส สดโขสง. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบางชัน (ปลื้มวิทยานุสรณ์) สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประทีป ไตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), ลพบุรี, บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ถ่ายเอกสาร.

พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ขงยุทธ อยู่ดี. (2549). ความความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รพี มาร์แซนด์. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2556). การบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร, มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ.
- วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วัฒนา วงศ์เหล็ก. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. สารนิพนธ์หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สนิท คงภักดี. (2549). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อรัชพร แม้นเลิศ. (2550). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.