

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

นางสาวณิชากร จันทวงศ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 120 คน จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .95 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง 2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้าน วินัยและการรักษาวินัยไม่พบความแตกต่าง 3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน กล่าวได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคคล หรือการจัดการด้านบุคลากรนั้นคือภารกิจที่ยากและสำคัญมาก ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์กรประเภทใดก็ตาม ถ้าการบริหารบุคคลนั้นในองค์กรขาดประสิทธิภาพ องค์กรนั้น ๆ ก็ย่อมจะเจริญได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีที่สุดและได้รับความสำเร็จ ซึ่งการจัดการกับบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดนี้ เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาองค์กรและการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเห็นความสำคัญของการสร้าง แรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกและเจตนาที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535, หน้า 143) ด้วยเหตุนี้การปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจจึงมีความสำคัญมากในการทำงานเพราะว่า การทำงานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้วก็จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การโยกย้ายสับเปลี่ยน การออกจากงานสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง มีโรงเรียนขนาดเล็กมาก และโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ มีอัตรากำลังครูน้อย รวมไปถึงครูเกษียณอายุราชการออกไปด้วย ส่งผลให้มีครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ แม้จะมีอัตราครูจ้างก็ยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติในงานด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหาร มอบหมาย ได้แก่ งานธุรการ งานการเงินพัสดุ งานกิจกรรมนักเรียนต่างๆ รวมไปถึงงานดูแลอาคารสถานที่ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการสอนตามปกติซึ่งเป็นหน้าที่ประจำที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ทำให้ภาระงานของครูมีมาก ประกอบกับปัญหาอื่นๆอีก เช่น การบริหารงานที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ครูหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานด้านบุคคลของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า เป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการงานบุคคลของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานบุคคล โดยการทำให้ครูซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและจำเป็นในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่

โดยมุ่งหวังนำผลที่ศึกษามาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจ
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน 5 ด้าน ดังนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจาก
ราชการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,453 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 120 คน การเลือกกลุ่ม
ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบไปด้วยครู
เพศชาย ร้อยละ 45.00 ครูเพศหญิง ร้อยละ 55.00 และส่วนประสบการณ์การทำงานครูที่มีประสบการณ์
การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 35.00 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ถึง 20 ปี ร้อยละ 39.20
และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 25.80

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของกรอบภาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่
เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มี

จำนวน 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	กำหนดระดับคะแนน	5
มาก	กำหนดระดับคะแนน	4
ปานกลาง	กำหนดระดับคะแนน	3
น้อย	กำหนดระดับคะแนน	2
น้อยที่สุด	กำหนดระดับคะแนน	1

จากนั้นกำหนดเกณฑ์การแปลค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 120 ฉบับ ระหว่างวันที่ 27 – 28 เมษายน 2560 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบที (t – test) กับตัวแปรอิสระ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสพการณ์การทำงานและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Posthoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้าน วินัยและการรักษาวินัยไม่พบความแตกต่าง

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จาก

การวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และการออกจากราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสนธิ กงภักดี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็น ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในสถานศึกษาอาจยังไม่มี ความต่อเนื่อง แต่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ในเรื่องของการจัดทำคู่มือ ระเบียบการ ตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจจะยังไม่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมไปถึงมีการจัดเก็บข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ประกอบกับมีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในสถานศึกษาแต่ละปีอย่างชัดเจน และมีการกำหนดหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับอนาคตในแต่ละปี และมีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน รวมไปถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลด เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา และมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประชาสัมพันธ์สรรหาข้าราชการครูและรับสมัครครูอัตราจ้าง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและสรรหาคัดเลือกครูอัตราจ้าง รวมไปถึงการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและสรรหาครูอัตราจ้างที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน ประกอบกับมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นภายในสถานศึกษาในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง และยังอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน-ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้ อีกทั้งยังมีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยุติธรรมเป็นเวลา 2 ปี (ประเมินครูผู้ช่วย) นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในเรื่องของการพิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม และมีการให้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้สมัครในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษายังมีภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้นในการสรรหาคัดเลือกและติดตามผลการบรรจุข้าราชการครูและครูอัตราจ้างเข้าทำงานในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วเพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้งเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างงอง เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนอนุญาตให้ครูในสถานศึกษาลาศึกษาต่อตามสายงานที่ต้องการได้อย่างไม่มีเงื่อนไข อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาทั้งที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิตตรงตามสายงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังมีการคัดเลือกครูไปอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูตามสายงานของแต่ละคนตามความเหมาะสมอย่างยุติธรรม และยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ตามความต้องการและความสนใจของครูเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสมำ่เสมอ ส่วนในด้านของการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลุกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสมำ่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำนิเทศสอนงานด้านต่างๆ แก่ครู ในสถานศึกษาอย่างสมำ่เสมอ รวมไปถึงการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชย ครูที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์อย่างสมำ่เสมอเพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพผู้บริหารจึงจัดให้มีการวัดประเมินผลและติดตามผลหลังการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม และมีการแจ้งหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบอย่างสมำ่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เห็นถึงความสำคัญของเรื่องวินัย และการรักษาวินัยของครูในสถานศึกษา ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในเรื่องของวินัยและการรักษาวินัย จึงมีการจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดี พร้อมให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ประกอบกับสามารถให้ความรู้และคำแนะนำแก่ครูในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัยต่างๆได้ รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท และสามารถช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยในกรณีข้าราชการครูกระทำผิดร่วมกัน มีการดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามคดีในกรณีที่ครูในสถานศึกษาเป็นผู้เสียหาย รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญในเรื่องของการออกจากราชการในเรื่องต่างๆ ดังนี้ มีการแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการในแต่ละปีให้ผู้เกษียณทราบ และมีการตรวจสอบหลักฐานข้อมูลของผู้เกษียณอายุราชการ รวมไปถึงมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังเกษียณอายุราชการ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังจัดให้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุราชการในสถานศึกษา และมีการรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการให้ผู้ออกจากราชการให้ลงนามรับทราบคำสั่ง มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการพิจารณาให้ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงออกจากราชการ อีกทั้งยังมีการพิจารณาให้ข้าราชการครูที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามคำสั่งของสถานศึกษาหรือหยุดราชการติดต่อกันเป็นเวลานานออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เพศ จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้าน วินัย และการรักษาวินัยไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เพ็ชรพราว (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสบการณ์การทำงาน of ครูที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าควรปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม เรียงตามลำดับผลการวิจัย ได้แก่

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ ระเบียบการ ตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน

1.2 ด้านการออกจากราชการ ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาให้ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงออกจากราชการ

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามคดีในกรณีที่ครูในสถานศึกษาเป็นผู้เสียหาย

1.4 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใสในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และสรรหาคัดเลือกครูอัตราจ้าง และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการสรรหาคัดเลือกและติดตามผลการบรรจุข้าราชการครูและครูอัตราจ้างเข้าทำงานในสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว

1.5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชย ครูที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ

2. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกันในภาพรวม และรายด้าน ควรนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับเพศของครูด้วย ยกเว้น ด้านวินัยและการรักษาวินัยที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในการปรับปรุงพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้โดยไม่คำนึงถึงเพศ

3. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองแตกต่างกัน ควรนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับประสบการณ์ของครูด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความพึงพอใจจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา จากกลุ่มบุคคลอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กocchi เนตรไมตรี. (2544). “ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส”. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรนนท์ กัณทวงษ์ . (2545). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียน ทหารช่างกรมการทหารช่าง”. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บริหารการการศึกษา กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ ศรีละมุล. (2546). “การปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ยะลา”. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). สงขลา:บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2526). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- นวทัศน์ แนวสุข. (2548). “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บรรจบ ศรีประภาพงษ์. (2548). “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภาชน. (2559). การศึกษาอิสระ *Independent Studies*. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด

สนธิ คงภักดี. (2549). “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

เสนาะ ดิยาว. (2539). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

หวน พันธุพันธ์. (2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร อักษรบัณฑิต.

อารีย์ เพชรผุด. (2530). มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.