

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

คาริน จารุสังข์*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach เท่ากับ .941 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้ได้รับการศึกษาผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องต่อวิถีการดำรงชีวิตและสำคัญยิ่งที่จะทำให้พลเมืองของชาติสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน ของครอบครัวให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสามารถนำเอาความรู้ที่ไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของสังคมไทย ความสำคัญของ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

การศึกษาดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ถือเป็น แผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างเจตคติภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ ทักษะคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมเป็นผลดีต่อสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต้องมาจากผู้สอนที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการสรรหาคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล การรักษาวินัย (ธงชัย สันติวงษ์, 2552, หน้า 1) องค์กรใดๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การสั่งการและการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้งานกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 140 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน จากตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan (ศิริพงษ์ เสาภายน 2556, หน้า 132) จากการเปิดตารางที่ประชากรจำนวน 140 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตามขอบข่าย และภารกิจการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรักษาวินัยของทรัพยากรมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 140 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach เท่ากับ .941 เก็บข้อมูลช่วงวันที่ 3 – 17 เมษายน พ.ศ. 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์ 5-10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 มุ่งส่งเสริมให้ครูจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอีกทั้งสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วรากร พันธุ์โกศา (2559, หน้า 253) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัย พงศ์ศรีณัฏ์ จันทรัตน์ (2556, หน้า 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2553, หน้า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (อ้างถึงใน วัฒนา วงศ์เหล็ก, 2555, หน้า 115) ที่กล่าวว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารด้านบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคณดิมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

การวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ในด้านการรักษาวินัยทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด สอดคล้องกับวันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์ (2556, หน้า 8) พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทาง

การศึกษา โรงเรียนบ้านดงลิ้นจี่ อำเภอ บ้านด่านลานหอยจังหวัดสุโขทัย ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอันดับที่มากที่สุด คือ มีมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจในแต่ละด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา มีครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอ ครูผู้สอนต้องสอนในกลุ่มสาระที่ไม่ได้เรียนมา แต่ก็จำเป็นต้องสอน เกิดปัญหาในการสอนมาก สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งอยู่ตลอดเวลา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจึงเป็นด้านที่ปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์ (2556, หน้า 8) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านดงลิ้นจี่ อำเภอ บ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยบ้านดงลิ้นจี่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน วัฒนา วงศ์เหล็ก, 2555, หน้า 115) กล่าวสรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญอยู่ 1 กิจกรรมคือ การกำหนดความต้องการ ด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารงานบุคคลที่ต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ ตามลักษณะงาน และตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน

1.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้เห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก ความรับผิดชอบและบุคลากรได้นำความรู้ประสบการณ์ ไปใช้ในการพัฒนางาน มีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการติดตามประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการนำสื่อนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับ บุญเลี้ยง สุวรรณสินธ์ (2542, อ้างถึงใน สง่าศิลป์ ศรีพัฑ, 2553) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญ เนื่องจากความสามารถที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบว่าในภาพรวมนั้นความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ก็อาจสืบเนื่องมาจากมีการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอย่างกันต่อนเนื่อง มีการจัดระบบสวัสดิการให้แก่บุคลากร ในยามเจ็บป่วย เสียชีวิต มีการแสดงความยินดีในวันแต่งงาน การครบรอบวันเกิด เป็นต้น เพราะขวัญและกำลังใจนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือร่วมใจกันมาปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, อ้างถึงใน สง่าศิลป์ ศรี

พั้ว, 2553) ที่ได้ทำการวิจัยการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่จากการ ศึกษาที่สนพสรุปได้ว่า ด้านการสำรวจความต้องการ การพัฒนานุเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่องและให้เกียรติบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการรักษาวินัยทรัพยากรมนุษย์ พบว่าในภาพรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารมีความหมั่นสังเกต และหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยส่งเสริมสนับสนุนให้นุเคราะห์ได้พัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับสนธิ สายปิ่นตา (2545, อ้างถึงใน สง่าศิลป์ ศรีพั้ว, 2553) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย ซึ่งผลของการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นุเคราะห์มีส่วนร่วมในการ วางแผนงาน ของโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นุเคราะห์ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎ ระเบียบของทาง ราชการโดยมีการปกครองบุคลากรแบบ ประชาธิปไตยตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วย ความยุติธรรมและสนับสนุนให้นุเคราะห์ปฏิบัติตามระเบียบวินัย บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ

2. เพศ จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจครูต่อการบริหารบุคคล แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก เพศต่างกันจึงมี ประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ การเผชิญกับปัญหาอุปสรรคมีความแตกต่างกันจึงทำให้ความคิดเห็น แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุทธิประภา (2558, หน้า 9) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้าน วิชาการและด้านบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทำให้มุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิพงษ์ ภารภพ (2548, อ้างถึงใน พงศ์ศรีณีย์ จันทรัตน์, 2556 หน้า 76) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2559, หน้า 261) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นแตกต่างกันคือ มีประสบการณ์การทำงานที่อยู่ระหว่าง 10-15 ปี มีความพึงพอใจในการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขุมรอบคอบประกอบกับการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลพร้อม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ บทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้นและพร้อมจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมตามข้อจำกัดด้านบุคลากร มีการปฐมนิเทศก่อนให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนการพัฒนา สถานศึกษาควรประเมินผลหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่าง ชัดเจน แจ้งบุคลากรทุกคนให้ทราบรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน
4. ด้านการรักษาวินัยทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษามีการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยเป็น ประจำ เมื่อมีการกระทำผิดวินัยดำเนินการลงโทษทันที

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในด้านอื่นๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับนักเรียน
2. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลกับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กนกพร สุทธิประภา. (2558) “ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกะทู้แบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ”. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2560. จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/27.ru>

ธงชัย สันติวงษ์. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญเลี้ยง สุวรรณสินธ์. (2542). “ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาเลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, สุธีรา สุริยวงศ์, สังคม ลาภเจริญ และศิริพงษ์ เสาภาชน . (2556). การศึกษาอิสระ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ จำกัด.

ภูมิพงษ์ ภารภพ. (2545). “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

วรากร พันธุ์โกคา. (2556). “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4”. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2559).

วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์. (2556). “ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดงลิ้นจี่ อำเภอบ้านด่านลานหอยจังหวัดสุโขทัย”. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2560 จาก http://www.thongsook.ac.th/main/fac_page.php?mod=FacultyOfGrad&file=research_view&itemId=1101&block=

วัฒนา วงศ์เหล็ก. (2555). “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ เสาภาชน. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:บุคพ้อยท์จำกัด.

สง่าศิลป์ ศรีพั้ว. (2553). “ครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่าย

ภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1". บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สนิท สายปิ่นดา. (2545). "การบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย". การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สาวสันต์ จันทร์ตา. (2542). "การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่". การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.