

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่..... เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนสตรีวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

อนุรักษ์ ทิพย์มณี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 123 คน โดยการใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 50 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6- 1.0 รวมทั้งฉบับ คือ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่า .978 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาช่วยพัฒนาคน พัฒนาชาติ ให้มีความสามารถอยู่ได้กับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สถานศึกษาจึงเป็นสถาบันหลักทางการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และจิตใจ สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การบริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญมาก แต่การจะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าไ้ได้นั้น ต้องได้รับความความร่วมมือจากทุกฝ่าย และทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของปัญหา

บุคลากรจึงมีความสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งต้องมีการบริหารงานที่ดี ตั้งแต่การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร การรักษามูลค่า การสร้างแรงจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อผู้เรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรทุกคน เพราะเมื่อคนเกิดความพึงพอใจในการบริหารงาน ก็ย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการบริหารงานด้านบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทำให้ต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก พบว่ายังมีปัญหาในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ มีกรณีครูย้ายระหว่างภาคเรียน ครูอัตราจ้างสอบบรรจุได้ ทำให้ขาดแคลนครู ครูที่ปฏิบัติการสอนต้องมีจำนวนชั่วโมงการสอนเพิ่มมากขึ้น การมอบหมายงานยังไม่มีกระจายงานให้ครอบคลุม มีครูที่ภาระงานมาก จนไปถึงครูที่ได้รับภาระงานที่น้อย ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา โดยจำแนกตามเพศ อายุ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 180 คน
- 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสตรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 123 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

2. อายุ

2 ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน นี้

1. ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร

4. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 123 คน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 รวมทั้งฉบับ คือ 0.91 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย t – test แบบ Independent และ ANOVA (One-way Analysis of variance) สำหรับตัวแปรเพศและอายุ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 123 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี อายุ 40 ปีขึ้นไป
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การแสดงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสตรีวิทยา มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นธรรม ตามความสามารถ เพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และเป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ ในการบริหารงานของโรงเรียนในทุกๆด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนอัตรา

บุคลากรมอบหมายภาระหน้าที่ มีการติดตามนิเทศบุคลากรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนการจัดสวัสดิการพิเศษ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การศึกษาต่อและการฝึกอบรมดูงานได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับความต้องการของครูที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนก็มีการให้ขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา มีการวิเคราะห์ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา ล่วงหน้า จัดทำแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษากรณีมีครูเกษียณ ลาออก ลาคลอด ข้ายโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานไปได้ด้วยดี สถานศึกษาขอความเห็นชอบต่อเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อบรรจุ แต่งตั้งเข้ามาทำงานตามความรู้ ความสามารถ ในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถความถนัด และความสนใจ การมอบหมายงานอยู่บนหลักความเป็นธรรม และความเสมอภาค มีปฐมนิเทศ ให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงาน ก่อนการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน จัดให้ครูมีหน้าที่รับผิดชอบ นอกเหนือจากการสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีดำเนินการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ความเหมาะสมและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประเมินผล การปฏิบัติงานอิสระในการ ตัดสินใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้สะดวก ปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ และ อุปกรณ์ สื่อที่เพียงพอ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีการประเมินตามความเหมาะสมในการสรรหาบุคลากร เพื่อการ เลื่อนไปยังตำแหน่งที่ว่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ใจคำป็น (25547) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่ามีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องมีการวางแผนใช้บุคลากรอย่างชัดเจน และมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการประชุม ชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบคือ การจัดบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยามีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มีการสนับสนุนบุคลากร ให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการนิเทศ สังเกตการสอน วิเคราะห์สภาพการสอน หาแนวทางปรับปรุง และประเมินผลการนิเทศ ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาคูงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มโรงเรียนและนอกสถานที่ มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้สนับสนุนให้ครูมี โอกาสศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูมีวิทย ฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นจัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสารและบริการอื่นๆให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า สถานศึกษามีมาตรการในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีการดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรม จัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูชั้นมัธยมศึกษา หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันธราช (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ทุกตัวแปรที่ศึกษาโดยเฉลี่ยมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อาจ เป็นว่าเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในปัจจุบันแม้ว่าจะเป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญกระบวนการจัด กิจกรรม การเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพผู้บริหารพึงมี หน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการสถานศึกษา

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยามีการสนับสนุน การสร้างขวัญและกำลังใจ ตามความเหมาะสมยกย่อง ชมเชย พิจารณาความดี ความชอบด้วยความ ยุติธรรมสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในสถานศึกษามีความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนจัดสวัสดิการเพื่อ

ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามระเบียบราชการมีการตรวจสอบคุณสมบัติ เสนอขอ จัดทำทะเบียน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ครูที่ประสบปัญหาความเหมาะสมในการให้สิทธิลาต่างๆ ของบุคลากรการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงานการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร ในหน่วยงานตาม โอกาสต่างๆเสริมสร้างการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนา และปรับปรุง การบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ มีระบบสวัสดิการที่ดี มีสิทธิวันหยุดประจำปีลาพัก ลาป่วย และลาพักผ่อนที่เหมาะสม

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ การบรรจุ การย้าย และการให้พ้นจากตำแหน่งเสนอความต้องการของบุคลากรในวิชาเอก จำนวนและอัตราตำแหน่งของครู มีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกครู เพื่อปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์การประเมินในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ครูสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการพิจารณาแต่งตั้งครูปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการคัดเลือกครูดีเด่นในโอกาสหรือวาระต่างๆ สามารถสอดคล้องดูแลเกี่ยวกับความประพฤติของบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการสร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และบริการด้านต่างๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ด้านการได้การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีเพศชายและหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานในส่วนการบริหารหรือการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชฌณ เทียนศรี (2547) สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนก อายุ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระเสีง ปภสสโร (2554) พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฐภา กริริธัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกูล การพิมพ์ จำกัด
- ธีระนัน พิรุณสุนทร. (2543). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร สดรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย*
- นิชา สุภู่อ่อน. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บังอรจันทร์. (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ประจักษ์ศักดิ์ สติคน้อย. (2553). ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกา แพงเพชร.*

- ประไพวรรณ ชีระพงษ์วัฒนา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ปรีชา เข้มชื่นใจ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสวี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ปุ่นยง สุขดากร. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเส็ง ปกสุสโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชินบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรมณ เทียนศรี. (2547) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะ นิตบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา สงห์บุรี. สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พีรณันต์ สุขสมบุญ. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน วัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.

- หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
 วรางคณา กายราช. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ
 เดอะรีเจนท์พัทธา อา เกอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. จังหวัดชลบุรี :
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร อินทจันทร์. (2545). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ พุ่มภักดี. (2546). ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
 ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ วรโพด. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมคิด มawang. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
 ความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 รำไพพรรณี.
- สมพร ใจคำปัน .(2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่.
 รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิต เชียงใหม่ :
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชินเรื่องบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี หลงสวัสดิ์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน ราชวินิตบางแก้ว
 ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 2.

- วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- โตภณา ตำราญ และคณะ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. วิจัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- สำนักงานคณะกรรมการประอมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา
สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ที.พี.พี.รื้นท์.
- อนันต์ ชันธราช. (2534). ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการในโรงเรียน มัธยมศึกษา
จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรทัย แสงทอง. (2552). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.
กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนทิง เฮ้าส์.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group
Behavior in Organizations*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. Harward Business Review 40.
- McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.