

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค

นพวรรณ เอี่ยมจันทร์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 127 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อ ยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญของชาติและมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้า องค์กรประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคม โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ได้อย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงาน โครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ หาวิธีการกระตุ้นจิตใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้น องค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนราชวินิต ประถมบางแค ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของสถานศึกษา

โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงาน วางแผนการบริหารงาน โรงเรียนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนราชวินิต ประถมบางแคให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค ปีการศึกษา 2559 จำนวน 185 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค ปีการศึกษา 2559 จำนวน 127 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 185 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค ได้จำนวน 127 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค เพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 เพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .956 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 127 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 8 – 12 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ราชวินิต ประถมบางแคพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความพึงพอใจด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนราชวินิตประถมบางแคมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา และดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ สมเกียรติ พ่วงรอด กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็น ขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางาน ในหน้าที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคม องค์กรมีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2552 : 1) องค์กรใดๆ ก็ตามจะ ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น การวางแผน การจัด องค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การสั่งการและการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย หนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้งิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรดำเนินไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การบริหารงานบุคคลถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีผู้บริหารมีความ จำเป็นต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐภัทร กรกุม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ บริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแก่งกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า 1) ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครู โรงเรียนศูนย์ เครือข่ายแก่งกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึง พอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านตลิ่งชัน อำเภอบ้านด่าน ลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทาง

การศึกษาโรงเรียนบ้านดิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำแนกเป็นรายด้าน 1) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน มีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษาและครูสอบตรงวิชาเอก และการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการติดตามและประเมินผลการใช้้อัตรากำลัง

1.2 ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก มีความยุติธรรมและโปร่งใส และการดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการและความเหมาะสมในการแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการครูฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์(2556, หน้า76) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการนิเทศงานและพัฒนามูลกรทางการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก มีการรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิ์ได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง มีการยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูฯ ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนพัฒนามูลกรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์(2556, หน้า10) ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ในด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก มีการตรวจสอบหลักฐานข้อมูลของผู้เกษียณอายุราชการ การตรวจสอบข้อมูลของผู้ออกจากราชการและมีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ การส่งเสริมให้ความรู้ข้าราชการครูฯด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์(2556, หน้า 10) ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดิ่ง

ชั้น อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ในด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่มนระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือการสอนที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบริสุทธิ สังชาติ (2557, บทคัดย่อ) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับมาลี สุริยะ (2554, บทคัดย่อ) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีการวางแผนทางปฏิบัติ จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ แจกภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับครูและบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชวินิตประถมบางแคไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วราพร พันธุ์โกลา (2556, บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ และสอดคล้องกับพระเส็ง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า102) ที่พบว่า ประสบการณ์แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการกำหนดอัตรากำลังมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
2. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุเข้ารับราชการและมีการจัดระบบสารสนเทศสงวนบุคคลอย่างเป็นระเบียบ
3. ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคคลอย่างเปิดเผยและทั่วถึง รวมทั้งสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการแจ้งผู้ออกจากราชการให้ลงนามรับคำสั่งและการรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)