

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ขวัญหทัย นุพรม\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำนวน 59 ข้อที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐาน ใช้การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance )

ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้ 2.1) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความแตกต่างกันแต่ด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง 2.2) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

\*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดก็ตามที่คนในประเทศได้รับการพัฒนาแล้วประเทศนั้นก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามประเทศใดที่คนในประเทศไม่ได้รับการพัฒนาประเทศนั้นก็จะล้าหลัง ดังนั้นการพัฒนากุศลกรจึงเป็นภาระที่สำคัญของแต่ละประเทศ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านของประเทศ โดยนัยดังกล่าวความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาจึงเน้นการพัฒนาบุคคลใน 4 ด้านอย่างสมดุลและกลมกลืนกัน ได้แก่ 1) ด้านปัญญา บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงเป็นผู้มีปัญญา คือ รู้จักเหตุและผล 2) ด้านจิตใจ บุคคลที่ได้รับการศึกษา พึงรู้จักฝึกฝนจิตใจของตนให้มีความเจริญงอกงามทางคุณธรรม มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีสมาธิและความอดทนหนักแน่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน 3) ด้านร่างกาย บุคคลที่ได้รับการศึกษา พึงมีร่างกายเจริญเติบโต เหมาะสมกับวัย รู้จักดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของร่างกาย 4) ด้านสังคม บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงามทั้งในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2545 หน้า 185-186)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลรับงานไปทำแต่ขาดขวัญกำลังใจ ขาดวินัยในการทำงานก็จะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ นักบริหารที่ดีต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2539 หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยส่วนร่วม เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

ดังนั้นความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ทิ้งงานและหน้าที่การสอนงานจะได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง

ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานวางแผนการบริหารงานโรงเรียนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนกลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 196 คน โดยตารางเครซีและมอร์แกน

#### 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 1. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

## 2. ประสพการณ์ทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 10ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4.วินัยและการรักษาวินัย

## 3. ระยะเวลา

เมษายน-มิถุนายน 2560

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำนวน 59 ข้อที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐานใช้การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance )เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสพการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความแตกต่างกัน แต่ด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

2.2 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ของครูทุกคน พร้อมกับเอื้อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้บริการ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในทุก ๆ ด้าน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวราพร พันธุ์โกศา (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศรีณีย์ จันทรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่อภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมีความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาว่าต้องการครูในด้านใด ครูเอกใด ที่จะสามารถแก้ไขปัญหของอัตรากำลังครูในสถานศึกษาได้ มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน สำนวความต้องการของแต่ละกลุ่มสาระ และนำความต้องการนี้มาวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งด้านนี้ถือเป็นด้านที่มีความจำเป็นและสำคัญมากในการจะได้มาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ

ได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่สำคัญผู้บริหารจึงควรวางแผนอย่างดีและเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาเรื่องขาดแคลนครู หากครูได้ตรงเอกอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ โสภณ เกียรติคุณ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นที่สำคัญและจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีกระบวนการจัดการที่ดี เป็นไปตามกฎของ ก.ค.ศ มีการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการโดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและครูทุกคนมีความคาดหวังในเรื่องนี้มากสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธัญญา นามวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของยูโสภ อาดำ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นจริงในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นั้นตอบสนองในความต้องการของครูในสังกัด คือผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้าอบรม ตามความรู้ความสามารถ ตามสายงานที่ปฏิบัติได้ศึกษาต่อ การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ทำผลงานดีเด่น จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงคุณภาพของงานและประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ ซึ่งในด้านนี้ถือเป็นด้านที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจที่เมื่อปฏิบัติงานมากก็หวังที่จะได้การพัฒนาตนเองที่มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและใส่ใจในเรื่องนี้จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธัญญา นามวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพ

ปัจจุบันด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ โสภณ เกียรติคุณ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการบริหารงานบุคคลในด้านวินัย และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม มีการจัดอบรม นิเทศ คู่มือ ติดตาม ในเรื่องของวินัยครูอย่าง เป็นที่ประจักษ์ โดยผู้บริหารมีกิจกรรมที่หลากหลาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคอยให้คำแนะนำ ใน เรื่องของการรักษาวินัย ผู้บริหารยังใส่ใจในการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และ รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด การประกาศคุณความดี ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม ระเบียบวินัยและรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัดจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ โสภณ เกียรติคุณ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา อินท เสวก (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันแต่ด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเพราะครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ย่อมมีความรู้พื้นฐาน แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีจะมีความเข้าใจในเนื้อหา มองภาพต่างๆในมุมที่ลึกและกว้างกว่าผู้ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการ บริหารงานบุคคลสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวิระ นาค สุวรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าครู

ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลใน ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อาจจะมีความคิดว่าเรื่องของวินัยอาจจะต้องมีความเข้มงวดและการส่งเสริมมากกว่าเดิมเพื่อจะได้เป็นครูที่มี วินัยที่ดีและในเรื่องของการส่งเสริมอาจจะมองว่าน่าจะมีกิจกรรมหรือแนวทางอื่นๆ ที่ดีกว่าเช่นมี ข้อเสนอแนะว่าอยากให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับวินัยและติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมเพราะ ครูหลายคนหรือครูที่เพิ่งมารับราชการยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยของทางราชการ เมื่อมี ความรู้ ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธุ์โกคา (2557) ศึกษาความพึงพอใจที่ มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านวินัยและการ รักษาวินัยแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นไปด้วยความเสมอภาค ครูทุกคน ได้รับการดูแล การบริการอย่างทั่วถึง มีการ กระจายงาน การมอบหมายงานอย่างเท่าเทียม ได้รับการดูแล สนับสนุนในเรื่องของการอบรม การพัฒนา ตนเอง การได้รับขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึงทุกคน โดยไม่ว่าจะเป็นครูบรรจุใหม่หรือครูที่ปฏิบัติราชการ มานานมากกว่า 10 ปีก็ล้วนได้รับการปฏิบัติ การดูแลจากผู้บริหารได้อย่างเท่าเทียมกันจึงทำให้มีความพึง พอใจในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ เกียรติคุณ (2553) ได้ ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่าง กันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน



### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้สร้างความพึงพอใจอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขในการบริหารงานบุคคล
3. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น เพศ อายุของครูในสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(องค์การมหาชน).
- พนัส หันนาคินทร์. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). วารสารวิทยาจารย์. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว .
- กฤติยา อินทเสวก (2552) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุฑารัตน์ แสงสุข (2557) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พงษ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ (2556) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วทรศณีย์ วงศ์สิทธิ์ (2552) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยูโสภ อาคำ (2556) ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วราพร พันธุ์โกคา (2557) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุทธฉฎาณ์ นามวงศ์ (2558) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมศักดิ์ พรหมผล (2552) ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงาน  
บุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

โสภณ เกียรติคุณ (2553) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อรวิทย์ นาคสุวรรณ(2556) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.