

ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิยะดา หาญเงิน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 (6) และครูผู้สอนโรงเรียนเครือข่าย 46 (8) สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีลักษณะชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert 11's Scale) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการของความพึงพอใจ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ เนื้อหา 4 ด้าน จำนวน 65 ข้อ ตัวแปรต้น คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน 1. การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง 2. การสรรหาและการคัดเลือก 3. การนิเทศและการพัฒนา 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง สถิติที่ใช้สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า Independent Sample T-test ค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparison)

คำสำคัญความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมปัจจุบันการศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและได้ปรับบทบาทเป็นการศึกษาในเชิงรุกไปสู่สังคมแห่งปัญญาและเป็นการเรียนรู้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาใหม่ คือต้องมุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องและตลอดชีวิตของคน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมและมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอุดมการณ์ของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครู เมื่อครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังสถานศึกษาและตัวนักเรียน

เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ดูแลควบคุมคนจำนวนมากให้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกันได้จึงเป็นเรื่องยาก สถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ (สรุพงษ์ มาลี, 2546) ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ร่วมกับคณะครูนักกรนักเรียนและชุมชน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการบริหารงานนั้นจะต้องอาศัยการบริหารงานพร้อมกัน ทั้ง 4 ด้าน (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39) คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารและการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงาน ของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาและจากทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาการบริหารงานบุคคลนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากการจะทำกิจการงานต่าง ๆ ให้ดีตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความถนัดและความสามารถ ซึ่งโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมือใหม่ที่ผ่านการสอบแข่งขันและได้รับการแต่งตั้งเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนแห่งใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการบริหารงานทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงานให้ไม่ตรงกับความสามารถของครูการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ครูผู้สอนเกิดการร้องเรียนในกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปยังต้นสังกัด ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลงดังนั้น เพื่อลดปัญหาและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัด กรุงเทพมหานคร ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 (6) และครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 46 (8) สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 160 คน กำหนดค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน และทำการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แต่เนื่องจากมีเวลาจำกัด เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้ตัวอย่าง จำนวน 113 คน ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเพ็ญแข แสงแก้ว (2541 หน้า 205) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายความว่า	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายความว่า	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายความว่า	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายความว่า	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายความว่า	พึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. เปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t – test

4. เปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anglysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheff's Post hoc Comparison)

5. กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด

2. ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1) ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ระดับมาก ค่าเฉลี่ยข้อที่มากที่สุด ($\bar{X}$ =4.10) ค่าเฉลี่ยข้อที่น้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.74)

2) ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ระดับมาก ค่าเฉลี่ยข้อที่มากที่สุด ($\bar{X}$ =4.10) ค่าเฉลี่ยข้อที่น้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.63)

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง ระดับมาก ค่าเฉลี่ยข้อที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) ค่าเฉลี่ยข้อที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

4) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับมาก ค่าเฉลี่ยข้อที่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) ค่าเฉลี่ยข้อที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร นั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามหน้าที่เป็นอย่างดี ประกอบกับผู้บริหารได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำของตนเองจนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ภิญญู สาทร (2519 หน้า 157) ที่อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และเงิน แม้จะมีเพียงพอและสมบูรณ์เพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้คนร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัดดาวลัย ใจไว (2558 หน้า 55 - 56) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557 หน้า 107) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สอดคล้องกับ อรวิรุ นาคสุวรรณ (2556 หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับวรรณ ทับทิมแดง (2551 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการลาออกจากราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน รวมทั้งมีการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและมีการจัดแผนอัตรากำลังครูผู้สอนอยู่เสมอ จึงทำให้มีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ดังคำกล่าวของ ภิญโญ สาร (2517) ให้ความสำคัญด้านคนและระบบการจัดการว่า เป็นการให้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในช่วงเวลาที่สั้นที่สุด และให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็จะมีความสุข ความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวของ นิชกานต์ โชติรัตน์ (2549 หน้า 13) การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานในเรื่องการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มานพ ไตรโยธี (2552 หน้า 168) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ พระเส็ง ปกสุโสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554 หน้า 98) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนการสรรหาที่ดี มีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรการศึกษา และรวมถึงการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก ซึ่งส่งผลให้ครูและชุมชน มีความพึงพอใจในการสรรหา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร กล้าหาญ (2552 หน้า 81) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศรีลย์ จันทรัตน์ (2556 หน้า 74) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 4 พบว่า ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มากที่สุด

3) ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ยกย่องเชิดชูข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เกิดความภาคภูมิใจ มีความรักและผูกพันกับสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับกิติมา บริดีดิลก (2542 หน้า 118) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จิระ หงส์ดลารมภ์ (2535 หน้า 5) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการปรับปรุงคุณภาพทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557 หน้า 108) ได้ทำการศึกษากการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา อินทเสวก (2552 หน้า 74) ซึ่งได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลานสั๊ก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่าด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขั้นตอนแนวปฏิบัติ และชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบของการให้พ้นจากงานกรณีต่างๆ จากคำกล่าวของ อำนวย แสงสว่าง (2542 หน้า 205-208) กล่าวถึงสาเหตุที่บุคลากรพ้นจากงานไว้ดังนี้ การเลิกจ้างชั่วคราว องค์การจะกระทำได้ในกรณีขาดแคลนวัตถุดิบป้องกันการผลิตไม่ต่อเนื่อง สม่าเสมอหรือไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ การลาออกจากงาน เป็นการสมัครใจของบุคลากรที่จะลาออกจากตำแหน่งที่ตนทำอยู่ การไล่ออกหรือเลิกจ้างบุคลากรในกรณีที่

บุคลากรทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง การให้ออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ ซึ่งการให้พ้นจากงานที่โรงเรียนได้ดำเนินการกรณีลาออก ซึ่งเป็นสมมติของบุคลากร อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวจึงไม่กระทบกระเทือนขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ลาออกและผู้ปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม คำยิ่ง (2554 หน้า 54-55)พบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ แสงสุข (2557)พบว่าด้านการพ้นจากงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยุติธรรมและเที่ยงตรงในการดำเนินงานแต่ละด้าน ทำให้บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชามีความเห็นด้านความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนได้รับความพึงพอใจจากการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงไปตรงมาตามระเบียบปฏิบัติราชการอย่างเสมอกัน โดยผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ แต่พยายามบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ บุญมัน ธนาสุกวะฒ์(2537 หน้า 158) ที่สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 44 สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังผลการศึกษา พบว่า การมีครูผู้สอน สอนตรง
ตามวิชาเอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางแผนในการขอเพิ่มครู
ให้ตรงตามวิชาเอก เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า มีการ
ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้
ระบบคุณธรรมให้มากขึ้น การดำเนินการคัดเลือกจะต้องโปร่งใส และตรวจสอบได้

3) ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำ
ทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำทะเบียนเครื่องราชฯ และ ควรส่งเสริม
บุคลากรให้เข้าชื่อเพื่อเสนอขอรับเครื่องราชฯ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า มีการ
อบรม แนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่ง
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ให้ชัดเจน ในกรณีที่มีการพิจารณาความผิด
ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง และนำเสนอผลการตรวจสอบมาพิจารณาให้
ละเอียดถี่ถ้วน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระดับความรู้ความสามารถของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม
- 2) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระดับวิทยฐานะของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม
- 3) ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กและ
ขนาดใหญ่เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา อินทเสวก. 2552. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนลานสั๊ก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. 2557. การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
- ธงชัย สันติวงษ์. 2525. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. องค์การและการปกครอง. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประนอม คำยิ่ง. 2554. ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงเรียนวินิตศึกษา
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมืองลพบุรี
จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พงศ์ศรีณัย จันทรัตน์. 2556. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์.
ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระเส็ง ปกสุโสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). 2554. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์.
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพชร กล้าหาญ. 2552. การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.
ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิญโญ สาธร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศ.ส.การพิมพ์.
- มานพ ไตรโยธี. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัดดาวัลย์ ใจไว. 2558. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณภา ทับทิมแดง. 2551. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.
การค้นคว้าอิสระ. ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. 2559 “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 4”วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
16, 3 (มกราคม – เมษายน).

วินิต วิไลวงษ์วัฒนพิง. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย
ระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2542. องค์การและการจัดการ
ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

อรวิร์ นาคสุวรรณ. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.(บริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อำนวย แสงสว่าง. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.