

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พชรรัตน์ เหลืองทอง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 144 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความ พึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparison)

ผลการวิจัย พบว่า

1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน

2) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน

* หลักสูตรบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ ความพึงพอใจ,การบริหารงานบุคคล,โรงเรียนกลุ่มบางเสาธง,

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิดและความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมจึงต้องวางรากฐาน ด้านความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ ดังเจตนารมณ์ของปรัชญาการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ที่กำหนดปรัชญาการพัฒนาประเทศว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาคน ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลเป็นงานฝ่ายงานที่สำคัญในการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกคนให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบซึ่งในความรับผิดชอบภารกิจงานในหน้าที่ของครูในโรงเรียนมีจำนวนมากขึ้น จำเป็นต้องมีครูที่มีทักษะการปฏิบัติงาน มีความสามารถและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ที่มีอยู่ในโรงเรียน เมื่อครูมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก การจูงใจในการทำงานนั้นจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ครูตั้งใจทำงานและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มศักยภาพจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหาร จึงมีความสำคัญในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญกำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

โรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามักพบว่าการวางแผนบุคลากรการบรรจุและสรรหามูลค่าการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่าการจัดสรรและบรรจุครูเข้าสอนก็คือ การบรรจุบุคลากรในแต่ละหน่วยงานแต่ละวิชาไม่เพียงพอต่อความต้องการซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมากแต่อัตราการบรรจุครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการพัฒนาช้าไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครเข้ารับราชการได้จากผลการสอบแข่งขันในแต่ละปีงบประมาณในการฝึกอบรมมีจำนวนจำกัดไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อควบคุม รวมถึงการเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูของแต่ละปีขาดการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมให้กับบุคคลอื่นในองค์กรทราบเพื่อนำไปสู่การพัฒนา บุคลากรที่ส่งเข้าร่วมฝึกอบรมไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม

อย่างแท้จริง ไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมและไม่มีการรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว

ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวิธีการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง
2. กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. บรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา
5. การพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าของคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์

ในการทำงาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ และรายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางการประกอบคำบรรยาย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test (Independent Sample Test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม

โรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way analysis of variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้ในการทดสอบโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

6. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย

นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

7. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 144 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี รองลง ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และด้านบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงสูงกว่าครูเพศชาย

ด้านบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงสูงกว่าครูเพศชาย

ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากที่สุด และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 น้อยที่สุด โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้เกิดทักษะและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2550, หน้า 125) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสอดคล้องกับนงลักษณ์ สุภโสภณ (2547, หน้า 12) กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การให้ได้คนดีมีฝีมือมาทำงาน พร้อมทั้งบำรุงรักษาคนที่มีอยู่แล้วหรือบรรจุไว้แล้วให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไปด้วยความเต็มใจและมีความสุขที่จะอยู่ ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับประนอม คำยิ่ง (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงเรียนวินิตศึกษา โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สำหรับผลการวิจัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการวางแผนอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและพอเพียงกับการปฏิบัติงานในอนาคต การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้างนำไปสู่การปฏิบัติด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุริยาสว่างบุญ (2550, หน้า 19) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือการจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้อง พระเส็ง ปกสุโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความรู้และความสามารถของครู สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสายฝน ผ่องศรี (2550, หน้า 6) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพา ชำรงรักษาให้ผู้มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้อง สุรเชษฐ์ ชื่นตรง (2559) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสมและยุติธรรม ส่งผลให้ครูทราบหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสุกิจ จุลละนันท์ (2532:18-19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลแห่งใหม่ยึดหลักความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับประทีป โดสารเดช (2552, หน้า 37) ที่กล่าวว่าองค์การประสบความสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจในงานของตน เข้าใจองค์การ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2559) ได้ทำการศึกษาการ

บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการประเมินของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ครูได้รับความอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอสถานศึกษาส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี (จำเนียร พลหาร, 2553, หน้า 82) ที่กล่าวว่า ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควรและสอดคล้องกับสูกิจ จุลละนันท์ (2532:18-19) ที่กล่าวว่า หลัคนุษย์สัมพันธ์ได้แก่การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของคทาฐ ม่วงแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษามรรยาการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพของบุคคลมีประโยชน์ในการปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาวิชาการต่างๆทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งพัฒนาครูร่วมกันทั้งโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา ทางวิชาและการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ขั้นสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน หน่วยงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม คำยิ่ง (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี กล่าวว่า การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทำให้บุคลากรได้รับ

การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โรงเรียนยังส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ส่งบุคลากรเข้าอบรม ประชุม สัมมนา มีการปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงาน ควรตระหนักว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงเรียนวินิตศึกษา ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากบทบาททางเพศที่ให้เพศชายและเพศหญิงแสดงบทบาททางเพศที่เหมาะสมของตนโดยเรียนรู้จากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว สังคม สิ่งแวดล้อมรอบตัว ค่านิยม ทศนคติ จึงทำให้พฤติกรรมการแสดงออกของครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) ที่กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน อีกทั้งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพิมพ์พัทธา สินธุรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อ.เทค) ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางเสาธงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าสามารถเรียนรู้การทำงานและลงมือปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มักมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้

คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างให้กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : หน้า 317) ที่กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในอาชีพนานกว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติต่อเรื่องนั้น ๆ มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะประสบการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถพิจารณาและวิเคราะห์ การแก้ปัญหาได้ดี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล โดยสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

คทาฐ ม่วงแก้ว.(2558).บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

พระแสง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสือ).(2554).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิมพ์พัทธา สันธรัตน์.(2556).การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อ.เทค). วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม

นัฐดาไณ หาญอนุพงศ์.(2557).ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัด เทศบาล จังหวัดชัยนาท.วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, วิทยาลัย นานาชาติเซนต์เทเรซา

ประนอม คำยิ่ง.(2556).ความพึงพอใจมีต่อการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงเรียนวินิต ศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี.สารนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นคร

ปาริชาติ สติภา. (2558).การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ลดาวลัย ใจไว.(2558).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

วราพร พันธุ์โกคา.(2557).ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สุรเชษฐ์ ชื้อตรง.(2559).การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและศึกษาข้อเสนอแนะการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.สารนิพนธ์,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเนชั่น