

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

นิภาพร ปัญญาคำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 172 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .763 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้(Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขต จตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครในระดับสูงกว่าเพศหญิง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล ครู

บทนำ

การจะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะได้รับการพัฒนาคือด้านการศึกษา ซึ่งการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2442 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553(อ้างถึงใน รุจิří ภู่อาระและกัลยมน อินทุสุต, 2559, หน้า 138) กล่าวสรุปว่า การจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครู ณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

แต่ปัจจุบันการจัดการศึกษายังประสบปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ขาดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการ

พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ปัญหาที่พบมากในโรงเรียนคือ อัตรากำลังในบางรายวิชาไม่เพียงพอ ในขณะที่บางรายวิชามีอัตรากำลังเกิน แต่เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนแล้วอัตรากำลังเกินจึงไม่สามารถขออัตรากำลังเพิ่มได้ ดังนั้นครูในแต่ละกลุ่มสาระฯจึงมีชั่วโมงสอนที่แตกต่างกันมาก ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาที่พบบ่อยคือโรงเรียนมีการสรรหาบุคลากรล่าช้าเกินไป ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในช่วงแรกของการเปิดภาคเรียน และในบางครั้งเมื่อมีความจำเป็นต้องรับบุคลากรให้ทันเปิดภาคเรียน ทำให้ขั้นตอนหรือกระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรไม่เป็นไปตามกระบวนการเท่าที่ควร ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าไม่มีการนิเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการนิเทศภายใน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานพัฒนาปรับปรุงการทำงานของครูและบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง พบว่าเกณฑ์การประเมินผลยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรบางส่วนกระทำผิดวินัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 312 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผน

และการกำหนดอัตราค่าจ้าง (2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และ (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .763 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent Samples
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Posthoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบตามกำหนดระยะเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ

5. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิ์ได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและมีใบประกอบวิชาชีพครู

6. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาความดีความชอบโดยยึดระเบียบอย่างเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างเสริมและพัฒนาวิทยข้าราชการครู

7. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขต จตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครในระดับสูงกว่าเพศหญิง

8. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยเฉพาะการจัดสรรบุคลากร การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างได้ตรงกับสายงานและความถนัดของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุจิ ภู่อาระ และกัลยมน อินทุสุต(2558, หน้า 135) กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องจัดสรรและกำหนดคุณลักษณะของบุคคลให้สอดคล้องกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของพงศ์ ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการในด้านอัตราค่าจ้างได้เป็นอย่างดี ทำให้มีจำนวนครูเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริขวัญ รัตนสุวรรณ (2559) เรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35ลำพูน-ลำปาง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สำหรับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายเข้าพิจารณามีส่วนร่วมในการคัดเลือก แต่อาจจะยังไม่มีการประชุมสัมพันธให้รับทราบ ดังนั้นในบางครั้งอาจได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อทำงานร่วมกันก็อาจเกิดปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาควิภาณุ ภูมาก (2560) กล่าวสรุปว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งกระบวนการ

นี้เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาบุคคลเข้ามาทำงาน จนถึงสิ้นสุดเมื่อบุคคลมาสมัครงานในองค์กร แหล่งในการสรรหา 2 แหล่งใหญ่ ๆ คือ จากแหล่งภายในองค์กร จากแหล่งภายนอกองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตราค่าจ้างไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบตามกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูให้ความสำคัญกับจำนวนบุคลากรที่ควรจะเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนในเรื่องนี้อย่างทันทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไกรสร อุทัยแสวง (2560) กล่าวสรุปว่า การตรวจสอบการใช้อัตรากำลัง ให้ส่วนงานที่ต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม พิจารณาดำเนินการรวบรวมข้อมูลและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอพิจารณาต่อไป

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนอัตราค่าจ้างทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาแจ้งให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนทราบถึงรูปแบบหรือนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้างทั้งในระยะสั้นและระยะยาวแต่ยังไม่ระบอบอย่างชัดเจน ทำให้ครูบางส่วนรับทราบได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยพร รัตนดิลก (2560) กล่าวสรุปว่า การวางแผนอัตราค่าจ้างทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า 3-5 ปี

1.2 ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์ (2556) เรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดลิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดสรรและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานบุคลากรโรงเรียนจัดทำข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สะดวกในการค้นหาข้อมูลบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลภัสสรณ์ พิทักษ์ศักดิ์ชัย (2560) กล่าวสรุปว่า ข้อมูลบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับ

ข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร การวางแผน กำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม ฯลฯ

1.3 ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการตรวจสอบข้อมูลบุคลากรตามกรอบระยะเวลา เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร ให้ได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม ไกรมา (2560) สรุปว่า การปรับโครงสร้างงานบุคคลเพื่อให้การรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ อันจะทำให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีภาระหน้าที่ในการสอนมาก จึงไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงสถานศึกษามีการจัดอบรมน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลาหันันทน์ (2541, หน้า 8-9) กล่าวสรุปว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพซึ่งเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การดูงาน และการหมุนเวียนเป็นหัวหน้า

1.4 ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาความดีความชอบโดยยึดระเบียบอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกคนต้องการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ดังนั้นจึงต้องการให้มีการพิจารณาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมตามระเบียบที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546, หน้า 13) กล่าวสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวิทยข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยยังไม่ค่อยชัดเจนเท่าที่ควรจึงทำให้ครูมีความประพฤติผิดวินัยอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตติพงศ์ คดีวงศ์ (2560) กล่าวสรุปว่า การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ คือ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สาเหตุการกระทำผิดวินัย โดยจัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับการรักษาและการ

ป้องกันการกระทำผิดวินัย รวมถึงติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขต จตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในระดับสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของตนมีความเชื่อมั่นในตนเอง โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งเพศหญิงและ เพศชาย แต่ครูอาจมีทัศนคติต่อการนิเทศและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา เทียงแท้ (2558) เรื่อง *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งของครูทุกคนโดยใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็มีโอกาสได้เลื่อนขั้น และเมื่อทำผิดวินัยก็ได้รับโทษอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พันธุ์โกคา (2556) เรื่อง *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4* พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ควรมีการวางแผนด้านอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว อย่างเป็นระบบ
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา งานบุคลากรของสถานศึกษาควรจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
3. ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง ผู้บริหารควรจัดอบรมเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา เทียงแท้. (2558) *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. การศึกษาอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลภัสสรณ์ พิทักษ์ศักดิ์ชัย. (2560). *ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/285448>
- ไกรสร อุทัยแสง. (2560). *การกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสม*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/30286>
- จิตติพงษ์ คติวงศ์. (2560). *การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/295423>
- ชัยพร รัตนดิลก. (2560). *ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/387272>
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556) *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*.
- รุจิร ภู่อาระ. (2558). *การบริหารจัดการสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.
- วราพร พันธุ์โกคา. (2556) *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี*.

- วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์. (2556) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านตลิ่งชัน อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. การศึกษาอิสระ สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ. (2559) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญป
ถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง. การศึกษาอิสระ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.