

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สุธิดา สุวินทรกร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One way analysis of variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

- ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 4.07$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้
- ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคลากร กลุ่ม โรงเรียน

บทนำ

การบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียน เพราะการดำเนินงานต่างๆ จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ และมีคุณธรรม ก็จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ (2540, 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารบุคลากรจึงเป็นงานที่มีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน โรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาคุณภาพของครู

ทรัพยากรบุคคลจึงมีลักษณะพิเศษกว่าทรัพยากรอื่นๆ ทั้งที่เป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความสำเร็จโดยตรงและเป็นกลไกสำคัญที่จะไปใช้ทรัพยากรอย่างอื่นให้เกิดผลงาน (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ 2554, 31) การบริหารบุคลากรจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1). ด้านการวางแผนบุคลากร 2). ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3). ด้านการพัฒนาบุคลากร 4). ด้านธำรงรักษาบุคลากร และ 5). ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

จากการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวงการศึกษาศึกษาและสถานศึกษาต่างๆ เป็นอย่างมาก บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและลักษณะการทำงานเป็นอย่างมาก ข้าราชการครูจำนวนมากมีความเบื่อหน่ายกับนโยบายทางการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา และไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ทำให้มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและหมดกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมไปถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูผู้สอน ทำให้ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายวิชาและหลายชั้น รวมไปถึงภาระงานที่มากมาย ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงเป็นงานที่มีความสำคัญของสถานศึกษาและจะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อเป็นการสำรวจความพึงพอใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานั้นสามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้คุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบแนวทางในการคัดเลือกสรรหาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียน อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่า (t-test) แบบ Independent

4.เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.8) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 57.6)

2. ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{X}=4.22$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.07$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราค่าจ้างเป็นไปตามแผนงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ($\bar{X}=4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมีความชัดเจน ($\bar{X}= 3.89$)

4. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดประชุมอบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะในโรงเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.97$)

5. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในสิ่งที่สนใจ และนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้ ($\bar{X}=4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวัดผลและประเมินผลหลังการนิเทศทุกครั้ง ($\bar{X}=3.92$)

6. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ($\bar{X}=4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.13$)

7. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามสภาพจริงและมีหลักฐานอ้างอิงผลการประเมินอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ($\bar{X}=3.92$)

8. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P>.05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

9. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูในกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร ให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจ และ

ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัญญา โสธร (2523, หน้า 359-361) อ้างถึงใน เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์, 2550) ที่กล่าวว่า การที่จะให้บุคลากรในองค์การทำงานอยู่ได้นานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบำรุงรักษาบุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่สิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ให้โอกาสมีชื่อเสียงดีเด่น มีตำแหน่งมีอำนาจ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน เช่น มีห้องทำงาน มีที่นั่ง มีอุปกรณ์การทำงาน มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความสามัคคีกัน ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นการบำรุงขวัญ หรือกระตุ้นใจ ชื่อเสียงขององค์การ และรู้ดีว่าตัวเองมีส่วนสำคัญในองค์การ

สำหรับด้านด้านการวางแผนบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อยในการวางแผนคัดเลือก หรือการแบ่งภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในด้านการวางแผนบุคลากรค่อนข้างต่ำ และครูในโรงเรียนอาจจะต้องการร่วมวางแผน คัดเลือกและแบ่งภาระหน้าที่ รวมถึงขอบข่ายงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามความสามารถของตนเองมากที่สุด และส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนภาพร เผ่าผา (2555,บทความ) ที่กล่าวว่า การบริหารงานด้านนี้ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียว ไม่ได้ให้ครูและบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จึงอาจส่งผลให้การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากร การจัดครูและบุคลากรเข้าสอนให้ตรงตามวุฒิการศึกษาและวิชาเอกไม่เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ หงส์กลาง (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ที่ผู้บริหารมีทัศนะว่ามีปัญหามากกว่าครูผู้สอน เป็นเพราะว่า ในการสรรหาบุคลากรนั้น เป็นงานที่มีความสำคัญ การค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน ให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลา และค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตรากำลังเป็นไปตามแผนงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร ได้มีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรในโรงเรียน

โดยเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมวางแผน และกำหนดอัตรากำลังด้วย ทำให้อัตรากำลังเป็นไปตามที่แผนงานโรงเรียนได้กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พิจารณามูลค่าให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาทรัพยากรนั้นอย่างคุ้มค่า ให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือการบริหารงานนั้นปฏิบัติการและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่ามีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจนและมีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร

1.2 ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ทำให้ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามขอบข่ายงานที่ได้มอบหมายไว้ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของโรงเรียน และมีทิศทางในการพัฒนานักเรียนและการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนงนุช วงษ์สุวรรณ (2550, หน้า 88) ที่กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการจัดระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับงานในอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1.3 ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในสิ่งที่สนใจ และนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมอบรมในสิ่งที่สนใจ และนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้ ทำให้บุคลากรได้รับการอบรม และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะความรู้ และความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2543) ที่สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากร โดยรุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือ การจัด

อบรมเพิ่มเติม การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ การพาไปศึกษาดูงานและการให้ลาศึกษาต่อ ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ ประสบการณ์ แนวคิดใหม่ๆ และเป็นการพัฒนาคุณลักษณะด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับไพบุลย์ คุณชมภู (2545) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

1.4 ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้แนวทางในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และเป็นระบบ มีความโปร่งใสในการกำหนดแนวทาง และสามารถชี้แจงข้อสงสัย หรือประเด็นปัญหา หากมีการร้องเรียนระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนได้ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเชื่อมั่น และความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 230-238) ที่กล่าวว่า การชำระรักษาบุคลากรนั้นต้องจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ โดยการให้สวัสดิการผลประโยชน์ และบริหารอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน เพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และมีความรู้สึกร่วมในองค์กรในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวม ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากรต้องศึกษาและวางแผนปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลดีกับทั้งบุคลากรและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ไสยราม (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงงานวิจัยของ วัฒนา บุญจนะ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามสภาพจริง

และมีหลักฐานอ้างอิงผลการประเมินอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามสภาพจริง มีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีหลักฐานอ้างอิงอย่างชัดเจนที่สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2545: 12) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจดบันทึกและประเมิน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน แบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม และผลวิจัยที่ค้นพบว่ามี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของการบริหารงานด้านนี้คือ โรงเรียนมีการดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากร อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการ ปฏิบัติงานปัจจุบันและคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นเกณฑ์สำคัญและสอดคล้องกับงานวิจัยของสนิท สายปันตา (2545) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยไพบูลย์ คุณชมภู (2545) ได้ศึกษาการบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า มีการกำหนดนโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารกลุ่ม โรงเรียนอำเภอบางไทร มีความเหมาะสม และเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรในทุกเพศ และทุกระดับ มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ไม่มีความเหลื่อมล้ำทางเพศ ทำให้ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกัน

3. ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร มีความหลากหลายทางช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ทำให้ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับครูในแต่ละช่วงอายุ และให้มีความเหมาะสมกับครูที่มีประสบการณ์มาก และน้อยแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อย และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสนิท คงภักดี (2549, หน้า 73) ที่กล่าวว่า ช่วงเวลา

หลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับระบบการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงาน โดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2547 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นไปตามรูปแบบมากนักและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอฝีนะ จันพรมศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่าประชากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานดังกล่าวมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรตามภารกิจและกระบวนการบริหารงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ประชากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานในระดับน้อย ส่วนประชากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison) พบว่า 3.1 ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี นั้น ยังมีประสบการณ์ที่ไม่มากในการทำงานภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงมองเห็นการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงไม่กี่ด้าน และไม่ลึกซึ้งเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ทำให้ยังมองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยในภาพรวมได้ค่อนข้างน้อย ทำให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison) แล้วจะพบว่า ในทุกด้านของการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ 10-20 ปี จะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีทั้งสิ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามาก่อนหลายท่าน ทำให้เห็นถึงการบริหารงานบุคลากรทั้งที่ดีและไม่ดี ทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom, 1975, p. 271) กล่าวว่าประสบการณ์เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกได้ถึงสิ่งเฉพาะหรือสิ่งทั่วไปไประลึกถึงวิธีการ กระบวนการและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำ สังเกต โดยแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของชวาล แพร์ตันกุล (2536, หน้า 18 อ้างถึงใน ชัยพงษ์ โชติวรรณ, 2541, หน้า 201-205) กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ เคยรู้เห็นและทำมาก่อนทั้งสิ้น สามารถสร้างคำถามเพื่อวัดสมรรถภาพด้านนี้ได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะคำถามที่แตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ ความจำ แต่ก็จะมีลักษณะรวมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือเป็นคำถามที่ให้

ระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาที่จำได้ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของคำศัพท์นิยาม และระเบียบแผนหรือหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน/ผู้ที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการวางแผนบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนได้ร่วมกันวางแผน วางอัตรากำลัง และจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับชั้น วิชาเอก และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้อ ความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน และควรมีการสำรวจความถนัดของครูก่อนมอบหมาย ภาระงานต่างๆให้ครู
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรใน โรงเรียน และควรจัดหาหรือสนับสนุนให้แหล่งข้อมูลที่เป็นระบบและ บุคลากรทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาและควรมีการจัดอบรมให้ตรงตามความรู้ ความสามารถเพื่อนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกเพศ และทุก ระดับ มีการดูแลและคุ้มครองบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงานจากสภาพจริง เปิดโอกาสให้ครูทุกคน ในโรงเรียนได้ร่วมรับรู้ข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง และบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลไป พัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของแต่ละ สถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), พ.ศ. 2545.

วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชบา.(2536). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

ไพบูลย์ คุณชมพู่.(2544). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เกษม สุวรรณกุล. (2545). หลักการบริหารและปัญหาของรัฐบาล. ในวารสารสังคมศาสตร์ 83-96.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. วิชาการ.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์.(2546). พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พ.ศ. 2547.

จรรยา กลางนอก. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนกุลศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

วราพร พรหมแก้วพันธ์และจรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Collette, Pauline Marie. (1995). **Professional Development Needs of Human Resource Management Practitioners.** The sis Master of Education Canada: University of Alberta.

Flippo Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Mange.** Tokyo:McGraw-Hill Kagaksusha.

Mondy, R W. Noe, R.M.,& Premeaux,S.R. (1996). **Human resource magagement.** New Jerney:Prentice