

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ

เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

บุษรา พาคำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบอิสระ (Independent) สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparison)

ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 113 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.4 และร้อยละ 41.6 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 6 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาได้แก่ 7 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 และ 21 - 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 ส่วนความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.356$, S.D. = .297) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียง
ตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.433$, S.D. = .330) ด้าน
การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.407$, S.D. = .276) และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{X}$
=4.326, S.D. = .424) ตามลำดับ ในส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความ
พึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดย
เพศหญิงมีความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.417$, S.D. = .3164) มากกว่าเพศชาย ($\bar{X}=4.269$, S.D. = .2467) แต่ในด้าน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่พบความแตกต่าง

สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มี
ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ในส่วนของรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปี 0 - 6 ปี และ 21 - 36 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 6 ปี และ 21 - 36 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปีจะมีความพึง
พอใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.513 ซึ่งมากกว่า 0-6 ปี และ 21 - 36 ปี ตามลำดับ ในส่วนของด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 21 - 36 ปี กับ 7 - 20
ปีมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 36 ปี มีความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.579$) สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงาน 0 - 6 ปี ($\bar{X}=4.398$) และ 7 - 20 ปี ($\bar{X}=4.363$) ตามลำดับ

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการ

บทนำ

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน หากมีข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคล จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้จัดการระบบการทำงานทั้งหมด หากบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานไปนั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุผลต่างๆ จะส่งผลกระทบต่องานอื่นๆ ในองค์กรตามไปด้วย การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ถือได้ว่าเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ปัจจุบันการศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นการศึกษาที่มีบทบาท และสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความรู้สำหรับประกอบอาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของตนเองและประเทศชาติ ย่อมจะนำมาซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความรุ่งเรืองของประเทศต่อไป จากการปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 มีจุดเน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และได้รับการบริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อกฎหมายดังกล่าว ในปัจจุบันโรงเรียนเป็นนิติบุคคลตามที่พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 โรงเรียนสามารถดำเนินการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไปซึ่งงานบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา

โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มิชีวิตจิตใจมีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และ ปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหาร สามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทั้งนี้ เพราะการบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย (พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์, 2556)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูรู้สึกมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน งานจะมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor-Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคล และมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 6 เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการครูอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิผลสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น รวม 160 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 โดยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับของ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำนวนตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที(t-test)แบบอิสระ (Independent) สำหรับ การจำแนกตามประสบการณ์ใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anglysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้(Scheffe's Post hot Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 113 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.4 และร้อยละ 41.6 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 6 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาได้แก่ 7 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 และ 21 - 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.356$, S.D. = .297) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.433$, S.D. = .330) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.407$, S.D. = .276) และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ($\bar{X}=4.326$, S.D. = .424) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มี เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.417$, S.D. = .3164) มากกว่าเพศชาย ($\bar{X}=4.269$, S.D. = .2467) แต่ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่พบความแตกต่าง

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วน

ของรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปี 0 - 6 ปี และ 21 - 36 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 6 ปี และ 21 - 36 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 20 ปีจะมีความพึงพอใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.513 ซึ่งมากกว่า 0-6 ปี และ 21 - 36 ปี ตามลำดับ

4.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 21 - 36 ปี กับ 7 - 20 ปีมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 36 ปี มีความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.579$) สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 6 ปี ($\bar{X}=4.398$) และ 7 - 20 ปี ($\bar{X}=4.363$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ และ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนากุศลกร ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ “มีการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรื่องอัตรากำลังมีผลโดยตรงต่อภาระงานของครู ผู้บริหารจึงพยายามที่จะให้ครูมีส่วนร่วมอย่างมากที่สุด ครูจึงเกิดความพึงพอใจในข้อนี้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์พันธ์

จันทร์ตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ “การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน” จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จึงสรุปได้ว่างานด้านการวางแผนอัตรากำลังเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญกับการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและภาระหน้าที่ของครูโดยตรง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายชื่อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ “มีการสร้างเครือข่ายประสานงานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การฝึกอบรมอย่างหลากหลาย ทำให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ของตนเอง และผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ จึงส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศรีธัญ จันทร์ตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ “ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู” จัดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า การมีเครือข่ายประสานงานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานนั้นๆ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศรีธัญ จันทร์ตน์(2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการประเมินผลงานและ

การให้พ้นจากตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และในรายข้อ “ติดตามประเมินการพัฒนาวิจัยจริยธรรมข้าราชการและผลปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคลากร เพราะจะทำให้ทราบผลการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม นำไปผลไปปรับปรุง แก้ไข การทำงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ข้อ “มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริม” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ เป็นกิจกรรมที่มีผลต่อการมีกำลังใจในการทำงาน หากกิจกรรมไม่ตอบสนองต่อบุคลากรอย่างแท้จริง จะไม่ประสบผลสำเร็จในการสร้างกำลังใจ จึงจำเป็นต้องมีการประเมินกิจกรรมและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมส่งเสริมกำลังใจต่อไป ซึ่งการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรม ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมต่อไป ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แสงสุข (2557) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษานักเรียน จึงสรุปได้ว่า การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจเป็นกิจกรรมที่มีส่วนต่อความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนรายด้านที่ไม่พบความแตกต่างกัน ได้แก่ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ด้วยลักษณะทางเพศทำให้มีผลต่อความพึงพอใจ เพศหญิงอาจมีความเมตตาอ่อนโยนมากกว่าเพศชาย จึงพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งง่ายกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา เทียงแท้ (2558) ที่ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดย ภาพรวม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจและ การเผชิญประสบการณ์และอุปสรรคในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลที่คล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธุ์โกศา (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แม้ว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนรายด้านที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.05 ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน เพื่อเป็นการทำให้ภาระงานของครูไม่หนักจนเกินไป ควรมีการสำรวจความคิดเห็นในการเลือกประเด็นสำหรับจัดการอบรมในโรงเรียน ควรกำหนดการวิเคราะห์หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในโรงเรียนที่ทำให้หน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

ในส่วน of ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาขอบข่ายงานบุคลากรในโรงเรียนที่จะดำเนินการวิจัยให้รอบครอบ ศึกษาการใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลวิจัยให้ชำนาญ และควรศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

บรรณานุกรม

- กัลยา เทียงแท้. (2558). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. ปรินญา นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นฤป สืบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เพ็ญแข ช่อมณี .(2544).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์มณี โฟซิเสน.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2559). *การศึกษาอิสระ Independent Study*. ภัทรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ, กรุงเทพฯ
- วันชัย พิริยะประภากุล. (2550). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลในโรงเรียนอุดมวิทยานุถล*
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. ปรินญา นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วัฒนา วงศ์เหล็ก. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาเมฆราชวิทยาลัย

สันติ ธรรมชาติ. (2545). สุขภาพจิตในการทำงาน พฤติกรรมสุขภาพ และความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร
ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). คู่มือการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุชีรา มหาโกศลประเสริฐ. (2553). ความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการศึกษาของ
โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจันทบุรี.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วง
ชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Herzberg, F., Mausner and B. (1959). Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and
Sons.