

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

รัชนก พรหมนนท์*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนราชวินิต ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.69 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพของประชากรเป็นไปตามที่ประเทศชาติต้องการ โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญอันดับแรก การศึกษาจึงต้องมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่านั้นจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประชากรของประเทศได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรเหล่านี้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดีก็必将มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

ยั้งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 72)

การพัฒนาการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งมีหลักการสำคัญที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โรงเรียนควรสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครอบคลุมการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษามากมาย โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา ทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีคุณภาพและเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล จึงควรเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดแต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่างานทั้ง 4 ด้านภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญ 1 ใน 4 ด้าน ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ทุกโรงเรียนจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ความพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต ลังกาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต เพื่อสนองความพึงพอใจให้แก่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุผลสำเร็จเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจของชุมชน และการพัฒนาการจัดการศึกษาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครู โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ
2. เนื้อหาในการวิจัย คือ การบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 2 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้อความแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยการหาความถี่และร้อยละ

2.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3.วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4.วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1.ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2.ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนงานบุคคล ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรในด้านงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ คี สติธน้อย (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอ ครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้โรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยประจักษ์ โพธิ์วัด (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ ประจักษ์ศักดิ์ สถิตน้อย (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนราชวินิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการสรรหาครูและบุคลากรที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส มีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการแต่งตั้ง โอน ย้าย นอกจากนี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนราชวินิต สอดคล้องกับงานวิจัย มนตรี ดวงสิน (2553) ได้วิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

1.3.ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนราชวินิตได้จัดทำโครงการนิเทศภายในและแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยได้ดำเนินการนิเทศครูผู้สอนทุกท่านอย่างเป็นระบบมีความต่อเนื่อง ชัดเจน มีการนิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระ และประธานสายชั้น มีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศ มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนราชวินิต ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งการจัดอบรมพัฒนา และการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม

จากที่ต่างๆ และกำหนดให้ครูทุกคนต้องมีชั่วโมงการพัฒนาและอบรมไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อ 1 ปี การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวิชาการด้านการนิเทศการจัดการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จรรยา แก้วจินดา (2548) ศึกษา การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่งพบว่าครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูได้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงของการปฏิบัติงาน โรงเรียนราชวินิตมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมิน จัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้มีการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูได้รับทราบอย่างเป็นระบบถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำคู่มือ เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการรักษาวินัย ส่งเสริมการสร้างวินัยให้ข้าราชการครู ส่งเสริม แนะนำ อบรมให้ความรู้และพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย

ประจักษ์ศักดิ์ สติธน้อย (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารจัดการงานบุคคลที่ดี การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการบริหารงานบุคคล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ธนบูลย์ อำนวยวิทยากุล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม 4 ด้านและเป็นรายได้ไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนราชวินิตได้รับการพัฒนาด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารงานให้มีคุณภาพและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องเปลี่ยนไปตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการประชุมอบรมสัมมนา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทันต่อข่าวสารข้อมูล เป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปของเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม มีการสั่งงานตามคำสั่งหนังสืออย่างเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ ทำให้การบริหารของผู้บริหารเป็นไปตามระบบและครูมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร เพ็ญจันทร์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ และพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 1.การศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในด้านอื่นๆ เพื่อให้การบริหารงานงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับนักเรียน
- 2.การศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานงานบุคคลกับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:อรุณการพิมพ์.
- จรรยา แก้วจินดา. (2548). การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครู โรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2541). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชนบุญย์ อำนวยวิทยากุล. (2548). ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญรัตน์ โตทอง. (ม.ป.ป.). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- บุญกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด
ยโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประจักษ์ โพธิ์วัด. (2548). ความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตะคร้อ
พิทยาสังค์คณสถานงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประจักษ์ศักดิ์ สถิตน้อย. (2553). ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พินันต์ สุขสมบุญ. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์
รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มนตรี ดวงสิน. (2553). การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่าสังกัด
เทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุนทร เพ็ญจันทร์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี . งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.