

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กนกกาญจน์ แก้วนุช*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูเพศชาย และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล ครู

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อ ยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไปองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

ที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและ
 เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไข
 ปัญหาต่างๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจาก
 วางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพ
 ได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (วิลาวรรณ
 รพีพิศาล, 2554 , หน้า 1)

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและ
 หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย
 ระเบียบปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน
 ต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535, หน้า 72)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ
 ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ
 คล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและ
 ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคล
 ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้
 บุคคลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า
 การบริหารงานบุคคลจัดว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี
 มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีฯ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมี
 การดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา (สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2542, หน้า 57)

เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการนำนโยบายต่างๆของผู้บริหารไปปฏิบัติ หากครูมีความพึง
 พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
 ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาผ่านการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน
 บุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อให้
 ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของ
 ข้าราชการครูอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ครูในโรงเรียน ให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องตามเจตนารมณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 132 คน โดยการเทียบกับตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เกรซีและมอร์แกน และโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 2 ตามขอบข่ายงานบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการรักษาวินัยและวินัย 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance : IOC) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.918 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ(Check list) คือ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการ

บริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ครอบคลุมลักษณะการบริหารงานด้านบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการ รักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง จำนวน 40 ข้อ มี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับใส่รหัส ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด 5 ระดับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง จำแนกตามเพศ ใช้ Independent sample t-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 2 แตกต่างกันได้ผลดังนี้
 - 3.1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย
 - 3.2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าทั้งภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนบางเสาชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา จึงทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ การดำเนินงานต่างๆมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของกฎหมายที่บัญญัติไว้ ก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการมีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจมีการบริหาร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหาร โรงเรียนแบบ โรงเรียนนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัวมีประสิทธิภาพตามหลักการการกระจายอำนาจการบริหารที่ให้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ อนุสัญญาประเสริฐ (2542, หน้า 4) การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) เป็นระบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาและการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือ เขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง จากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พันธุ์โกคา(2557) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระเสด็จ ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัย ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนบางเสาชง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมชี้แจง วางแผนกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรเพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษาว่าอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมแก่กับความต้องการหรือภารกิจของโรงเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนอัตรากำลังดังกล่าว จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพจนารถ ปิยะสพนันท์ (2554, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษา กำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสุรเชษฐ์ ช่อตรง(2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะคา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนอาจมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งอาจจะมีการกระจายอำนาจในการสรรหาตำแหน่งเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนมากที่สุด รวมถึงมีการประชุมชี้แจงให้ครูรับทราบ มีความโปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี(2538, หน้า 38) ที่กล่าวว่า โดยปกติแล้วการทำงานใดๆ จะมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการสรรหาพนักงานใหม่ให้แก่องค์กรจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการเป็นขั้นตอนเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธ์เสือ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่เกิดความคล่องตัว ส่งเสริมและ

สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 42) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางความคิด และวิธีการตัดสินใจที่แตกต่างกันไป ตามบริบทของสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับวรภาพ พันธุ์โกศา (2557) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู โดยมีการเชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ชุมชน สังคม และบุคคลทั่วไป และมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษากฎระเบียบวินัยให้แก่ครูทุกคน รวมถึงมีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ไม่ให้ครูกระทำความผิดอย่างโปร่งใสยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ประวีณ ณ นคร (2528, หน้า 31) ที่กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานประกอบด้วยคนหมู่มาก ซึ่งมีลักษณะความต้องการ และพฤติกรรมที่ต่างกัน ดังนั้นเพื่อความสงบเรียบร้อย ความมีระเบียบสำหรับให้ข้าราชการปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพได้คือ วินัย ซึ่งจะนำคนไปสู่ความดี ความเจริญ คนที่ก้าวไปสู่ความดี ความเจริญ จะต้องมิวินัยกำกับเสมอ คือ ต้องละเว้นข้อห้ามพึงปฏิบัติบางประการ และควรปฏิบัติในสิ่งอันพึงปฏิบัติจึงจะนำตนและองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้ วินัยจึงมีความสำคัญทั้งส่วนตัวพละส่วนรวมในการบริหารงานขององค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับนงลักษณ์ ศุภโสภณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า ด้านด้านวินัยและการรักษาวินัย

อยู่ในระดับมาก และสมพล อินทร์ตัน (2554) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง นอกจากนี้สถานศึกษายังมีกระบวนการในการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2554, หน้า 194) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป อนึ่งผลลัพธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับกาญจนา คงมี (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาชาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาชาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศหญิงมีการทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่าครูเพศชาย การติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารจึงมีมากกว่าครูเพศชาย ด้วยเหตุนี้อาจทำให้ครูเพศหญิงรับรู้และเห็นรูปแบบในการทำงานและเข้าใจหลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูเพศชายก็ว่าได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญใจ สมรรถบุตร (อ้างถึงในเนตรนภัส จันทร์พวง, 2555, หน้า 9) ที่กล่าวว่า การติดต่อกันระหว่างบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มคนมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพิมพ์พัชรา สินธุรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย และภูมิพงษ์ ภารพบ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความเข้าใจและการรับรู้จากการสื่อสารในด้านเทคโนโลยีในการสั่งงานได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรัญณี แก้วเอี่ยม (2547) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิเชียร สมพล(2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น และจัดสรรอัตรากรุให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก ภาระงานรอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการพิจารณาการโอน ย้าย เกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูให้เป็นไปตามสภาพจริง ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ เพราะครูจะได้ทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่และมีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายที่ทำงานบ่อย

3. จากผลการวิจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยกย่องชมเชย เลื่อนขั้น บำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานดี มีศักยภาพสูง ให้ความสนใจดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุข ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ทัวถึงอย่างเสมอหน้า ไม่มีการเอาเปรียบกัน

4. จากผลการวิจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการประชุมชี้แจงการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม

5. จากผลการวิจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการสั่งงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นการติดต่อสื่อสารสองทางระหว่างผู้ออกคำสั่งและผู้รับคำสั่ง คำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับย่อมใช้เป็นแนวทางในการออกคำสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ การสั่งงานจะต้องเป็นไปภายในขอบข่ายแห่งคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัตินั้นๆ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะสั่งการอย่างกว้างในด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่หัวหน้างานจะต้องสั่งการโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นแนวทาง การสั่งงานอาจแตกต่างกันแล้วแต่เหตุการณ์ หรือแล้วแต่ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน บางครั้งอาจต้องการความรวดเร็วจับพลัดในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่ง เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร :

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิ.พรินท์.

นฤป สืบวงษา. 2552. *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2548. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระเส็ง ปภัสโร (วงษ์พันธ์เสื่อ). 2554. *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พิมพ์พัชรา สิ้นธุรัตน์. 2556. *การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา : วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค)*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

- พจนารถ ปิยะสัพพันธุ์. 2554. *เอกสารประกอบการบรรยาย การวางแผนกำลังคน*. ออนไลน์.
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิและศิริพงษ์ เสภาภาน. 2559. *การศึกษาอิสระ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2547. *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. สืบค้น วันที่ 20 เมษายน 2560. <http://www.ratchakitcha.go.th>
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ นานมีบุ๊คส์.
- วรภาพร พันธุ์โกคา. 2557. *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2554. *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตร หัตถกร.
- สุริย์พร รุ่งคำจัด. 2556. *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.