

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน..... พ.ศ .....

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี

นางสาวสุภาณี ยืนยง  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขตเขต 2 อำเภอธัญบุรี หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจริง 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .324-.838 และค่าความเชื่อมั่น .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ Two-way ANOVA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผนบุคลากรและความพึงพอใจของครูด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า อายุและอายุราชการ

ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการแสวงหาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

## บทนำ

คนถือว่าเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ถ้าคนมีความรู้ความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานต่าง ๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารงานเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้งานด้านอื่นๆ เป็นไปด้วยดีเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรต้องเอาใจใส่ดูแลบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ไม่ละทิ้งหน้าที่รับผิดชอบแต่ถ้าหากครูไม่มีความพึงพอใจในการทำงานผลเสียก็จะเกิดกับนักเรียนและโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจุบัน หรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน เป็นต้น หากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม อาจมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสถานการณ์ ขึ้นกับความต้องการของแต่ละบุคคลและปัจจัยที่จะมีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสนใจ สถานภาพบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2555 : 143)

สภาพปัจจุบันของครูในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าโรงเรียนในเขตอำเภอชัยบุรีมีอัตราครูน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ แม้จะมีอัตราครูจ้างที่ยังไม่เพียงพอ และต้องทำการสอนแทนเมื่อครูขาดหรือลางาน นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติในงานด้านอื่นๆ ที่ผู้บริหารมอบหมายได้แก่ งานธุรการ กิจกรรมนักเรียน

งานดูแลอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการสอบปกติซึ่งเป็นหน้าที่ประจำที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ทำให้ภาระงานของครูมีมาก ประกอบกับปัญหาอื่นๆ อีก เช่น การบริหารงานที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ครูหมดกำลังใจขาดขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ ไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และจากบันทึกการลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันของครูพบว่า มีครูขาดงานบ่อย มาทำงานสาย มักจะประพฤติดูปฏิบัตินอกกฎระเบียบของทางราชการอยู่เสมอ ซึ่งทั้งหมดเป็นผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนเป็นอย่างมาก จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสถิตทางการศึกษา อายุราชการ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร
 

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิด ยาราม จำนวน 47 คน โรงเรียนวัดอัยยการาม จำนวน 65 คน โรงเรียนวัดเขียนเขต จำนวน 110 คน โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตย จำนวน 88 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 310 คน (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สพป. ปทุมธานี เขต 2, ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. )
2. กลุ่มตัวอย่าง
 

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน และ  
 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งกลุ่ม ( Cluster Random Sampling ) ได้กลุ่มตัวอย่างจริง 198 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและ  
 งานวิจัยแล้วนำมาพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือของผู้วิจัยเอง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น  
 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ  
 สำรวจรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา อายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการ  
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ปทุมธานีเขต 2 อำเภอชัยบุรี ซึ่งมี 5 ด้าน แต่ละด้านมีจำนวนข้อย่อยดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนบุคลากร 12 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาบุคลากร 9 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร 12 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 17 ข้อ

ด้านที่ 5 ด้านการวางแผนบุคลากร 10 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating  
 Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 60) ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5
พึงพอใจมาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
พึงพอใจปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
พึงพอใจน้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ระดับน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 198 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้ข้อมูลครบถ้วนทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา และอายุราชการในการทำงานของครู ที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี
4. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยให้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายพร้อมแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
5. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา และอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 198 คน พบว่า ผู้ตอบแบบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี อายุ, วุฒิสุงสุดทางการศึกษา, อายุราชการ มากที่สุด รองลงมาได้แก่เพศชาย

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3.5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า อายุและอายุราชการ มีความพึงพอใจด้านการวางแผนบุคลากรมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3.5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการวางแผนบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ตามลำดับต่อมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ส่วนค่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรม สุวรรณภูมิ ปีพ.ศ. 2555 เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาอำเภอชาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งจะอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ ครูมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานบุคคลโดยยึดแนวปฏิบัติตามกรอบด้านการวางแผนบุคลากรตามขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเริ่มจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของบุคลากร จากนั้นกำหนดแผนเพื่อการบริหารงาน และติดตามดูแลบุคลากร จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร บัวมาศ ปี พ.ศ. 2555

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ ครูมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานบุคคลตามขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล และส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านการศึกษาต่อ อบรม และการสร้างโอกาสในการสร้างผลงานใหม่ๆ ปรับปรุงพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรัวิภา ทันอินทรอาจ ปี พ.ศ. 2555

ด้านที่ 3 ด้านสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ ครูมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานบุคคลโดยใช้กระบวนการสรรหาบุคลากรตามกรอบการบริหารงานบุคคลได้ กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และบรรจุบุคลากรตรงกับความต้องการของสาขาที่ขาดแคลน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตธี จำริญพานิช ปี พ.ศ. 2555

ด้านที่ 4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายชื่อ ครูมีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานบุคคลโดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน โดยการเปิด โอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช อักษรระ ปี พ.ศ. 2556

ด้านที่ 5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมและรายชื่อ ครูมีความพึงพอใจอยู่ระดับ มาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานบุคคลโดยยึดแนวปฏิบัติตามกรอบด้านการวางแผนบุคลากรตาม ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยศักดิ์ ก้อนศิลา ปี พ.ศ. 2555

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตาม อายุและอายุ ราชการ พบว่าด้านการแสวงหาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่ แยกต่างหาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนายพงศธร ผาสิงห์ ปี พ.ศ. 2555 เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมา ข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้า มาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น โดยอาจสนับสนุน ด้วยปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นหรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักหรือเทคนิคการบริหารงานบุคคลากร และควร มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลากรบรรลุผล และมีประสิทธิภาพ



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยสภาพปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเขต 2 อำเภอธัญบุรี

2.2 ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคลากรด้านอื่นๆ เช่น ด้านการสรรหา การประเมินผล เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- กocchi เนตรไมตรี. (2555). ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของ  
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอร่อง  
จังหวัดนราธิวาส. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จำริญ พรหมสุวรรณ. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอใน  
ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
- ชัยวัฒน์ พรแสน. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูจ้างสอนในวิทยาลัยสังกัด  
อาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2555). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เทพ  
เนรมิตการพิมพ์.
- วัฒน์ชัย เกิดสันเทียะ. (2555) การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดอาชีวศึกษา.  
ปริญญาานิพนธ์ คม. (บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลานันทน์. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
ชนะการพิมพ์.
- สนอง เอกฉนิชสกุลพร. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การ  
บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- โศตรีย์ จุฑานนท์. (2555). เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา วิชาการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

