

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32

สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

มุกดา สกุลโพน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการวางแผนจากตำแหน่งตอนที่ 3 แบบสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.959 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที(Independent Sample t-test)การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis Of Variance)

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพและเกิดความคล่องตัวในการบริหารในสถานศึกษา นำไปใช้ปรับและวางแผนพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตและสำนักงานเขตใกล้เคียง และระดับจังหวัดต่อไป

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ , การบริหารงานบุคคล, โรงเรียน

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษากำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด โดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล

โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป จากบทบัญญัติของกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้สถานศึกษาบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวง หรือเลขาธิการ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี จากข้อมูลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่าสถานศึกษาต่างๆยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลทำให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ,2556 หน้า 73-74)

จากการวิเคราะห์บริบทในด้านต่างๆของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจุดอ่อน และอุปสรรค ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมยังไม่ชัดเจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อน การประสานระหว่างสำนักการศึกษา สำนักงานเขต และโรงเรียนมีความล่าช้าโครงสร้างในการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการโยกย้าย การแต่งตั้งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาล่าช้า (แผนปฏิบัติการราชการสำนักการศึกษา ,2559 หน้า 14)ปัญหาที่พบในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 เช่น ขาดแคลนครูหลายวิชาเอก(รายงานประจำปีโรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์,2556 หน้า 38)บุคลากรมีการโอนย้ายบ่อยทำให้ขาดการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (รายงานประจำปีโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์,2556 หน้า 6)

จากปัญหาที่พบการขาดแคลนอัตรากำลังจะส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านงานบุคคลและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยในจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยด้านความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อจะนำมาซึ่งผลวิจัยที่เปรียบเสมือนภาพสะท้อนทั้งด้านบวกและด้านลบของ

การบริหารงานบุคคลในในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาหรือไม่อย่างไร โดยศึกษาตัวแปรคือสถานภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะทำให้เข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan,D,W.(อ้างถึงใน ภาวิตา ธาราศรีสุทธิและคณะ,2559,หน้า 132) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ (พงศธรันย์จันทร์ 2556,หน้า 87-92) มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 5-10 เมษายน พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษาคือ

- 1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล 4ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง 2)ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และ 4)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพ้นจากตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ(พงศธรันย์จันทร์ 2556,หน้า 87-92) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มี

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อความครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพ้นจากตำแหน่ง จำนวน 55 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.959

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4.ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1.ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษา,2554 หน้า 17) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น,2556 หน้า บทคัดย่อ) (พงศิศรัณย์ จันทรัตน์,2556 หน้า บทคัดย่อ) (พระเส็ง ปภัสสรโร,2554 หน้า บทคัดย่อ) (กรรณิการ์ ดาว ธง,2553 หน้า 47) (กันตักนิษฐ์ เกลียงเกลา,2552 หน้า 69) และ (นัฐพล สุริรัมย์,2552 หน้า 72) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ(ทรรศนีย์ วงศ์สิทธิ์,2552 หน้า บทคัดย่อ)ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชายความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม

เป้าหมายขององค์การ(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553 หน้า 121-122)ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระเสีง ปกสสุโร,2554 หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของงานบุคคล บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำอายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 หน้า 124-125) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น,2556 หน้า บทคัดย่อ) (พระเสีง ปกสสุโร ,2554 หน้า บทคัดย่อ) (กันต์กนิษฐ เกลี้ยงเกลา,2552 หน้า 69) ซึ่งไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ(ลัดดาวัลย์ ใจไว,2558 หน้า บทคัดย่อ) (พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์,2556 หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าแตกต่างกัน

1.ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบริหารงานบุคคล โดยนำผลการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สร้างแรงจูงใจในทุกๆด้าน เช่น การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้ การดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาภาระเบียบของบังคับโดยการจัดทำคู่มือในการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนกฎระเบียบในด้านต่างๆบ่อยครั้ง และจัดจัดทำข้อมูลสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาตลอดจนเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามนโยบาย

และระเบียบแบบแผนทางราชการเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลให้กับครูเหล่านี้ เช่น การฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจากว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว อิศระ ภายใต้อิทธิพลระเบียบ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะทราบข้อมูลการบริหารบุคคลว่ามีปัญหาแตกต่างกันอย่างไร เพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการสอน ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในด้านต่างๆ เช่น การเตรียมความพร้อมการบริหารงานบุคคลในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อทราบถึงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลที่ควรพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2556).คู่มือการบริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ
นิติบุคคล.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรรริการ์ ดาวธง.(2553).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณฑ์นิษฐ์ เกลี้ยงเกล้า.(2552).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล สุริรัมย์.(2552).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขต
คุณภาพที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรรศนีย์ วงศ์สิทธิ์.(2552).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระเส็ง ปภัสสรโร.(2555).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ. (2559). การศึกษาอิสระ. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และ
สติวดีโอ จำกัด.
- โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์.(2556).รายงานประจำปีโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ ปีการศึกษา2556 .
กรุงเทพมหานคร.
- โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์.(2556).รายงานประจำปีโรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ ปีการศึกษา2556 .
กรุงเทพมหานคร.

ลัดดาวัลย์ ใจไว.(2558).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษา.(2559).แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2559.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักการศึกษา.(2554).แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

วราพร พันธุ์โกคาและสุวิมล โพธิ์กลิ่น.(2556).ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.