

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา

นายอัมรินทร์ ธรรมธร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคลใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านวินัยและการรักษา วินัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1.) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.) ครูที่มีเพศต่างกันและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล ครู

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารบุคคลการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5-6)

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เป็นอันดับแรกในเมื่อคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าผู้บริหารสามารถเข้าใจและรู้จักบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพแล้วความสำเร็จที่มุ่งหวังเอาไว้ย่อมประสบผลสำเร็จแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรและผู้บริหาร นอกจากจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแล้วยังต้องสร้างและให้ความรู้สึกที่ดีและมั่นคงทั้งตนเองและบุคลากรด้วยการปฏิบัติงานในองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วทำงานของบุคคลที่ไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น (กิตติมา ปรีดีดิลล, 2555, หน้า 118)

การบริหารงานบุคคลใน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีหน้าที่ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน คือการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในด้านการพัฒนาบุคลากรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและในด้านวินัยและการรักษาวินัย แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร (ธีระพร อาวุธวัฒน์ ,2551, หน้า 30)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น อันจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป ตลอดทั้งใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอื่นๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คนโดยการเทียบกับตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เกรซีและมอร์แกน และโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านวินัยและการรักษาวินัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance : IOC) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านวินัยและการรักษาวินัยจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่(Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในแต่ละด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าที (Sample t-test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance – One-way ANOVA)กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 - 15 ปี มากที่สุด
2. ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า "ครูที่มีเพศต่างกันและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน" ได้ผลดังนี้
 - 3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 3.2 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานกับด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้าน

การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี จึงได้เห็นความสำคัญของในเรื่องการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของครู ประกอบกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ที่มุ่งเน้นให้ราชครูมีการรักษาวินัยเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ได้มีการสำรวจอัตรากำลังของครูในแต่ละปีการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในทุกๆ ปี จึงทำให้สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งของครูที่จะมาทดแทนอัตราคูที่เกษียณอายุราชการหรืออัตราคูที่ย้ายได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีนโยบายให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมพิศ โห้งาม (2555, หน้า 96-98) ที่กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การแต่งตั้ง การพัฒนา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง มีแผนการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน พัฒนากุศลกรอย่างทั่วถึง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรษพร แม้นเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรีโดยภาพรวมและรายได้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกฤตธี จำเริญพานิช (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลการ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมาย ตำแหน่ง และแนวปฏิบัติของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารบุคคลครบทุกด้าน ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนด เช่น การสำรวจความต้องการของบุคคล พิจารณาเป้าหมายของแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล และมีการคาดการณ์การดำรงตำแหน่งในอนาคต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับรัตนากาญจนพันธุ์ (2556, หน้า 56) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง และแนวทางการปฏิบัติ จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจ ของสถานศึกษา จากนั้นจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบและนำสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะได้บุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ วราพร พันธุ์โกคา

(2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในโดยภาพรวมและรายข้อ ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์ การประเมินผลงาน ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งคอยติดตาม ให้คำปรึกษาในงานปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อที่จะให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พจน์ พจน์พาณิชย์กุล (2556, หน้า 18) กล่าวว่าผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้งานทุกอย่างของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และต้องการให้บุคลากรของตนทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีข้อผิดพลาดใดๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคคลในหน่วยงานของหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ กฤติ จาเจริญพานิช (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ความพึงพอใจด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ๆ โดยมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องของการทำนวัตกรรมการสอน พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อและส่งเสริมให้ครูได้มีการทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะให้บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการขอวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 104) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ เจตคติที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมกาปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ อรรถพร แม้นเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้กำหนดนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการกำกับ ดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้ปฏิบัติตามระเบียบ

วินัยทางราชการอย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมสร้างการประพฤติปฏิบัติตนและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดของบุคลากร ทำให้ครูเห็นความสำคัญเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนต้องกำกับดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยทางราชการอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนการบริหารงานบุคคล(2551, หน้า 56-57) ที่กล่าวว่าวินัยและการรักษาวินัยคือ การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรให้เป็นไปตามแบบที่พึงประสงค์หากฝ่าฝืน กระทำผิด กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม อาจต้องรับโทษ ดังนั้นวินัยและการรักษาวินัย จึงเป็นแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้บุคลากรควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ พงศ์ธรณย์ จันทรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล มีสิทธิได้รับการเข้าร่วมการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง สอดคล้องกับ (สุริยะ วิริยะ, 2555, หน้า 96-98) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ อรัชพร แม้นเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานให้ครูอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการทำงานเป็นทีม เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และได้กำหนดให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านต่างๆ มาสอนงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์

ในการทำงานด้านอื่นๆ จึงทำให้ครูทุกระดับได้รับการตอบสนองอย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับสมพิศ โห้งาม (2555, หน้า 96-98) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในทุกกระบวนการ ตั้งแต่ การแต่งตั้ง การพัฒนา การส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เท่าเทียมกันตรงตามความถนัดของแต่ละคน เพื่อที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ วราพร พันธุ์โกคา (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องมีการทำ ปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบุคคล ซึ่งอาจทำได้โดยมีการประชุมครูและร่วมกัน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบุคคล โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษา ตั้งแต่ก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับครูทุกๆ คน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีการตั้งการ คณะกรรมการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบ ซึ่งอาจทำได้โดยให้รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา หัวหน้าระดับสายชั้น หัวหน้าของแต่ละกลุ่มสาระ รวมทั้งมีการเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา เข้า มาเป็นคณะกรรมการในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความเที่ยงตรง เปิดเผย โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับกับทุกๆ ฝ่าย

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วม การประชุม อบรม สัมมนา ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองตลอดจนเป็นการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยทางราชการอย่างสม่ำเสมอและคอย ให้คำชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจทำได้โดยตรง หรืออาจมอบหมายให้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาช่วยนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานแทน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 10 จังหวัดละเชิงเทรา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น วุฒิการศึกษา และอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร จันทรสุกรี.(2553). ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกระแจะ จังหวัด นราธิวาส .
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษา ภาค บังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).กรุงเทพมหานคร.
- กรุงเทพมหานคร.(2551). การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ : ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา
- กฤตธี จำเริญพานิช. (2550).ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กิตติมา ปรีดีดิถก.(2555).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- จินดา ทรัพย์เมฆ.(2549). ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 .วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศรี อนุอมกิจ.(2550). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ.(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ: ฟิอาร์ปรีน.
- ดิเรก ตัญญากุล.(2551).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เทพศักดิ์ บุญพันธ์ (2556) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัด ชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงศ์.(2551).การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- ธีระพร आयวัฒน์.(2551). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุ่น ไชยรัตน์.(2557). ความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนวัดใหม่เจริญ
ราษฎร์ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. รายการ การศึกษาอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.และสทิตวดีโอจำกัด.

บัญญัติ เพื่อนสีเมือง. (2552).ประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ประกายดาว.(2554).การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .(2555).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์.(2554).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา

พจน์ พจนพานิชย์กุล.(2556).การบริหารทรัพยากรมนุษย์ .วารสารวิชาการ: กรุงเทพมหานคร.

พีรณันต์ สุขสมบูรณ์.(2553).ความพึงพอใจและการจูงใจคหังพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ และคณะ. (2555). การศึกษาอิสระ.กรุงเทพ:มิตรภาพการพิมพ์

มานพ ไตรโยธี. (2552).ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มิตรภาพการพิมพ์และสทิตวดีโอ .

ขงยุทธ สิมพา. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

รัชดา สุทธิวรวิฑูกุล.(2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟฟิค.

รัตนา กาญจนพันธ์. (2556). การบริหารสถานศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ.

เรวดี เถาสุด.(2553). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือสังกัด
กรุงเทพมหานคร.การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรภาพร พันธุ์โกคา.(2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภา ทรัพย์สมาน.(2551). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร .คุรุสภาลาดพร้าว.

สมพิศ ไห้งาม.(2555). การวางแผนการศึกษา.กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.

สารนิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุริยะ วิริยะ.(2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พีรพัฒน์.

อรัชพร แม้นเลิศ. (2550). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี.รายงาน
การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิชาปกครองท้องถิ่นวิทยาลัย
การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.