

**ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**

นายปรกรณ์ อรุณศรีประดิษฐ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การชำระรักษาและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 274 คน จากจำนวนประชากร 905 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำแนกตามเพศพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ไม่มีความแตกต่าง และเปรียบเทียบกับจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู การบริหารงานบุคคล

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้เห็นความสำคัญของสถานศึกษาว่า มีผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานการศึกษาที่ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาทั้งระดับพื้นที่และระดับภูมิภาค โดยมีครูที่เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ การทำงานของครูส่งผลต่อนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต เพราะครูเป็นบุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่สอน ส่งเสริมจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ครูจึงมีความสำคัญต่อนักเรียนและสังคมมากซึ่งในอดีตที่ผ่านมาจำนวนครูมีน้อย คนที่จะมาเป็นครูได้นั้นจะต้องมีการคัดเลือกผู้ที่มีสติปัญญาดี รับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้น องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงานวางแผนการ บริหารงานโรงเรียนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนที่สังกัดเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นพัฒนาการจัดการศึกษาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 905 คน ซึ่งมีทั้งหมด 93 โรงเรียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 274 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน แต่เนื่องจากมีเวลาจำกัด เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index Of Congruence) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.97 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิกเออร์ท (Likert's rating scales) ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 เพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี

4.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความ พึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการชำระรักษาและการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี

4.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 11 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การแสดงความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาทำให้มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอ กับจำนวนนักเรียน มีการสรรหาที่ยุติธรรมและโปร่งใส ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก มีการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม มีการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนและสม่ำเสมอ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ พงศธรณีย์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งสามารถอภิปรายความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาทำให้มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรองรับอัตรากำลังของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจการจัดทำแผนอัตรากำลังแก่สถานศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สมพล อินทร์นั (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน การดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการสอบแข่งขันมีขั้นตอนที่ชัดเจนและรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีการวางแผนการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน มีการตั้งกรรมการการสอบคัดเลือกอย่างเป็นระบบและแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน มีมาตรการการป้องกันการทุจริตในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับ อนวัช พลอยบุษย์ (2553) ที่ได้ศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีพบว่า การส่งเสริมให้กระบวนการบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใสเป็นธรรม เปิดกว้างให้บุคลากรภายนอกได้รับทราบกระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มากขึ้น ผู้บริหารต้องการพหุภาคีในการสรรหาบุคลากรควรยึดหลักความยุติธรรมโปร่งใสในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการสรรหาบรรจุแต่งตั้งจะทำให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากขึ้น

ด้านที่ 3 ด้านการข้าราชการและการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศที่มีระบบ มีการให้ความรู้และแนวทางก่อนเข้าปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีการจัดทำแผนโครงการเพื่อปฐมนิเทศและอบรมพัฒนาข้าราชการครูตามกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู และเสริมสร้างวินัย มีการจัดทำขั้นตอนการร้องทุกข์และชี้แจงให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ลาแสง (2556) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองคาย เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่งโดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ วิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลของการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากร และจัดทำรายงานและเผยแพร่รายงานการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทรรศนีย วังศ์สิทธิ์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการชำระรักษาและการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์กฎระเบียบ แนวปฏิบัติชัดเจนและยุติธรรมตามหลักกรรมมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยศักดิ์ ก้อนศิลา (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3. จากผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจสืบ

เนื่องจาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านทุกด้านคือ ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ควรพัฒนาเรียงตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เรื่องการอนุญาตให้บุคคลโอน - ย้าย และรับย้ายบุคคลของสถานศึกษา ควรทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันเพื่อการดำเนินการ โอน - ย้ายบุคคล อย่างรวดเร็ว

2. ด้านการวางแผนบุคลากรควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนการแนะนำเข้า ทำงานและการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบมากขึ้นกว่าเดิม

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งควรมีการ วิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลของการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงาน บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสำรวจความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้าน ของการบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคล

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). การจัดการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรรศนีย วังศ์สิทธิ์. (2552). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปิยศักดิ์ ก้อนศิลา (2550). การศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยต่อ
การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พงศ์ธรณย์ จันทรัตน์ (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : คณะวิชาวิทยาการ
จัดการวิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- สมพล อินทรัตน์ (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุดารัตน์ ลาแสง (2556). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- อนวัช พลอยบุษย์ (2553). การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรมนุษย์ ขององค์ การ
บริหาร
สว่นตำบลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี . รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

