

**ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2**

จิราภรณ์ กัณฑ์ทิพย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 128 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกันในภาพรวม ด้านการสรรหาและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

บทนำ

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน การจะทำให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย ได้แก่ รัฐบาล ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในระดับ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและชุมชน ซึ่งกลุ่มคนที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาคือครู ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้งานสำเร็จราบรื่นได้ด้วยดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศของหน่วยงานการที่จะเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรนั้นๆ ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการสร้างส่วนประกอบเพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน มีความอยากปฏิบัติงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (มานพ เลี่ยมใหม่, 2552, หน้า 8)

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันเป็นโรงเรียนนิติบุคคลตามที่พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) โรงเรียนนิติบุคคล ดำเนินการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของประเทศไทยขณะนี้ มีกฎหมายรองรับ 3 ฉบับ คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ระบุนอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 12)

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยส่วนรวม ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ งานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ทิ้งงานและหน้าที่การสอน งานจะได้ผลสำเร็จที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง แต่ในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะไม่ทราบที่ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง ครูผู้สอนที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 191 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 128 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนก 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำนวน 191 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 128 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ ประกอบไปด้วยครูผู้สอนเพศชายร้อยละ 25.00 ครูผู้สอนเพศหญิงร้อยละ 75.00 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 51.60 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-19 ปี ร้อยละ 35.90 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ความ

เชื่อมั่นเท่ากับ .98 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 128 ฉบับระหว่างวันที่ 15-26 มกราคม 2561 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกัน ในภาพรวม ด้านการสรรหาและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การรักษาวินัย จนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ดวงสิน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารายบุรีธานีเขต 2 จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ สิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ต่อการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 รจนา เตชะศรี (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1 วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขัณห์บุรี ภัทรพร แสงประพันธ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนหนองสองห้องวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 และพีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อันเดียวกัน มีความโปร่งใสในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน จัดครูเข้าสอนได้เหมาะสมและตรงตามรายวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มนตรี ดวงสิน (2553) พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) รจนา เตชะศรี (2550) วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) และภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของ ภัทรพร แสงประพันธ์ (2552) วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) และพีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) มีระดับความพึงพอใจรายด้านไม่สอดคล้องกัน

1.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร พบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีแผนงานและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดำเนินการจัดงานเนื่องในโอกาสและวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้ครูได้ร่วมทำกิจกรรมและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มอบรางวัลประกาศเกียรติคุณเชิดชูครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและมีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มนตรี ดวงสิน (2553) พีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) และรจนา เตชะศรี (2550) ซึ่งมีผลการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน

ระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของวลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) ภัทราพร แสงประพันธ์ (2552) และวัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) มีระดับความพึงพอใจรายด้านไม่สอดคล้องกัน

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเห็นประโยชน์และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษา วินัย ส่งผลให้ไม่พบเรื่องราวการกระทำผิดทางวินัยของบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษาทุกแห่งยังมีการกำหนดมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน หากมีการกระทำผิดทางวินัยเกิดขึ้นจริง สถานศึกษาก็มีขั้นตอนการพิจารณาตัดสินและลงโทษอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) ภัทราพร แสงประพันธ์ (2552) วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) พีรพันธ์ สุขสมบูรณ์ (2553) และมนตรี ดวงสิน (2553) ซึ่งมีผลการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) และรจนา เตชะศรี (2550) มีระดับความพึงพอใจรายด้านไม่สอดคล้องกัน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนวิธีการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การนิเทศภายใน มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามสภาพจริง ให้ความใส่ใจดูแลและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ วิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน สามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร แสงประพันธ์ (2552) จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) รจนา เตชะศรี (2550) วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) และภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของมนตรี ดวงสิน (2553) วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) และพีรพันธ์ สุขสมบูรณ์ (2553) มีระดับความพึงพอใจรายด้านไม่สอดคล้องกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเสมอภาคในด้านการบริหารงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รวมทั้งผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับงาน โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548)

รจนา เตชะศรี (2550) วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) และศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) ที่มีผลการวิจัยเกี่ยวกับเพศ ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของภัทรพร แสงประพันธ์ (2552) จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มนตรี ดวงสิน (2553) วัฒนา วงศ์แท้ (2555) และพีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) และภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) มี ผลการวิจัยแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่าย สถานศึกษาศรีเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แตกต่างกันทั้งภาพรวมและ รายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการจำเป็นที่จะเข้ารับ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงโอกาสในการศึกษาต่อหรือขอมีวิทยฐานะแตกต่างกัน แต่ สถานศึกษาไม่อาจอำนวยความสะดวกหรือจัดสรรงบประมาณให้ได้เพียงพอต่อความต้องการนั้นๆ รวมไปถึง ถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อระดับความพึง พอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยรัตน์ อนุศาสตร์ (2550) พีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) และภูมิพงษ์ ภารภพ (2550) ที่มีผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ วิชยพงษ์ (2550) พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) รจนา เตชะศรี (2550) ภัทรพร แสงประพันธ์ (2552) จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) มนตรี ดวงสิน (2553) และวัฒนา วงศ์แท้ (2555) มีผลการวิจัยใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีผลการวิเคราะห์ที่สำคัญในด้านการจัดทำและสนับสนุนการจัดทำ เอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและ นำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา โดยจัดให้มีเอกสาร คู่มือที่ให้ความรู้และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับวินัย รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากร เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ด้านการสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการกำหนดหน้าที่และระบุ ความรับผิดชอบให้ครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจนก่อนการมอบหมายงาน อีกทั้งสถานศึกษาหลายแห่งไม่ได้มี ครูผู้สอนครบทุกกลุ่มสาระ สถานศึกษาจึงควรมีการสำรวจความถนัดและประเมินความรู้ความสามารถของ ครูผู้สอนก่อนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า สถานศึกษาควรมีนโยบายหรือมาตรการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของ

ครูผู้สอน ในส่วนของการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น
สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้จ่ายตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนและ
เครือข่ายสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อนำมา
เปรียบเทียบผลการบริหาร

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านอื่นๆ
เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)
พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ.
- มานพ เลียมใหม่. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ในโรงเรียนที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารังเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครศรีธรรมราช.
- พีรณันต์ สุขสมบุรณ์. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัดราษฎร์
รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาอิสระครุศาสตรม
หาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วัลย์รัตน์ อนุศาสตร์. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเทศบาล
ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รจนา เตชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิพงษ์ ภารภพ. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.

- วัฒนา วงศ์เหล็ก. (2555). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขต.
- พรศักดิ์ เสียงเพราะ. (2548). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์. (2550). ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัทรพร แสงประพันธ์. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.