

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน พ.ศ.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สุวรรณา อ่อนแก้ว

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานของครู โดยใช้วิธีการศึกษาคือการวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนพญาไท และโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบ t-test ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนพญาไท และโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า และลำดับสุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน และด้านที่ 3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การชี้นำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 12) การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการการบริหารงานจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารจะกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนนั้นๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรืองบประมาณที่มากพร้อมเพียงใด หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงใน ผุสดี สมณา, 2550) ที่กล่าวว่า โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การที่โรงเรียนจะทำการกิจให้ได้ดีมีคุณภาพนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานเกิดจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งสิ้น

โรงเรียนมีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎหมายกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในข้อ 1 กล่าวว่า ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 หน้า 29) และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่ง

โรงเรียนจะต้องแบ่งส่วนราชการภายในกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมี ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายภารกิจ ตามที่กำหนด ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารงาน บุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 7) การบริหารงานบุคคลเป็นการหาวิธีการใช้คน ที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้สามารถทำงานให้ได้ผลที่ดีที่สุด และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใน ขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพึงพอใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือและทำงาน ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของ บุคลากรเป็นสำคัญ

นายสุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (2561.บทสัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลการเปลี่ยนแปลงอัตรากุศลการครูที่ บรรจุและครูพิเศษของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทำให้ ได้รับทราบถึงปัญหาสำคัญของงานบุคลากรในสถานศึกษา คือ บุคลากรครูในแต่ละสถานศึกษาแม้ว่าจะเป็น กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ยังมีผลกระทบในเรื่องการมีอัตรการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายเข้าออกบ่อยและปัญหา สำคัญด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแต่ละแห่ง คือ ขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ ครูผู้สอนใน บางกลุ่มสาระสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบการศึกษา เกิดปัญหาครูผู้สอนโยกย้าย ลาออกบ่อย หรือต้องการ ออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการในกรณีที่เป็นครูพิเศษ ทำให้บุคลากรมีอัตรการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อย และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเน้นการศึกษาด้านความพึง พอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาซึ่งผลวิจัยที่เปรียบเสมือนภาพสะท้อนทั้งด้าน บวก และด้านลบของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันนี้มีประสิทธิภาพและ ประสพความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาหรือไม่ อย่างไร โดยศึกษาตัวแปรคือ สถานภาพของบุคลากรครูซึ่งจะทำให้เข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจ สำคัญต่อคุณภาพการศึกษา เพราะครูคือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดในสถานศึกษา ครูจึง

จำเป็นต้องมีขวัญและกำลังใจ มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัยรวมทั้งยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา นำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเพื่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 142 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ โคเฮน Cohen, 2011 หน้า 147 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักบุคลากร
3. ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ นางสาวอรรวีร์ นาคสุวรรณ, พ.ศ.2556 เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

จากนั้นกำหนดเกณฑ์การแปลช่วงคะแนน ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวม นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการหาค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่า (One – way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุตั้งแต่ 20-29 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 40-49 ปี ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มี เพศ ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และด้านที่ 3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ด้านที่ 4

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนอยู่ใน ข้อ 7 ผู้บริหารให้โอกาสครูใหม่ในการเรียนรู้งานรวมทั้งเข้าถึงเพื่อนร่วมงานและนักเรียนอย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูใหม่ว่าเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนที่อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีการจัดสวัสดิการที่พอเพียงแก่ครู และข้อ 7 ผู้บริหารใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยในสถานศึกษาสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้บริหารมุ่งเน้นส่งเสริมการสร้างวินัยในตนเองให้แก่บุคลากร ตามลำดับ

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารใช้เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรมแก่ครูในสถานศึกษาโดยทั่วกัน ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

4.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนอยู่ใน ข้อ 7 ผู้บริหารให้โอกาสครูใหม่ในการเรียนรู้งานรวมทั้งเข้าถึงเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนอย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูใหม่ว่าเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนที่อยู่ในระดับมาก

4.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีการจัดสวัสดิการที่พอเพียงแก่ครู และข้อ 7 ผู้บริหารใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยในสถานศึกษาสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้บริหารมุ่งเน้นส่งเสริมการสร้างวินัยในตนเองให้แก่บุคลากร ตามลำดับ

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารใช้เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์

การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรมแก่ครูในสถานศึกษาโดยทั่วกัน ตามลำดับ

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

5.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนอยู่ใน ข้อ 7 ผู้บริหารให้โอกาสครูใหม่ในการเรียนรู้งานรวมทั้งเข้าถึงเพื่อนร่วมงานและนักเรียนอย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูใหม่ว่าเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนที่อยู่ในระดับมาก

5.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าครู ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีการจัดสวัสดิการที่พอเพียงแก่ครู และข้อ 7 ผู้บริหารใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยในสถานศึกษาสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้บริหารมุ่งเน้นส่งเสริมการสร้างวินัยในตนเองให้แก่บุคลากร ตามลำดับ

5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย 3 อันดับแรกเรียงกันได้แก่ ผู้บริหารใช้เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน

สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติที่ให้เป็นธรรมแก่ครูในสถานศึกษาโดยทั่วกัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีโรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน มีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีแผนงานอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานมีความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีกระบวนการบริหารการศึกษา ทองสา ขงเพชร (2551, หน้า 13) Lava กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการของการกระทำ ทำที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีขั้นตอนแตกต่างกันตามภารกิจที่ปฏิบัติ การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามกระบวนการบริหารการศึกษา 7 ด้านของ Luther and Gulick (1957, หน้า 13) คือ การวางแผน การกำหนดบทบาทหน้าที่ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ การรายงานผล และการบริหารงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

การวางแผน (planning) หมายถึง การวางแผนโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานเป็นกระบวนการเลือกวิธีการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในองค์การ เป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทางในการทำงาน

การกำหนดบทบาทหน้าที่ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ซึ่งเป็นการจัดการขององค์การให้เป็นระเบียบ มีแบบแผนการดำเนินงาน มีผังตำแหน่งงานและหน้าที่ของบุคคลแน่นอน บทบาทของคนหรือองค์การย่อมเป็นไปตามสถานภาพภายใต้ขอบเขตสิทธิและหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ให้หรือที่สังคมคาดหวังไว้ บทบาทสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทแรกบทบาทของผู้กระทำเป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ได้ปฏิบัติจริงหรือที่ได้รับรู้หรือที่ได้คาดหวังไว้ว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไร ประเภทที่ 2 บทบาทของผู้ถูกกระทำโดยได้แสดงการรับรู้ความต้องการหรือที่คาดหวังไว้ว่าผู้ที่เป็นเจ้าของบทบาทในตำแหน่งนั้นควรจะทำอะไรบ้าง

และประเภทที่ 3 บทบาทร่วมระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำได้ช่วยกันปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือช่วยการกำหนดบทบาทของบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามที่สังคมหรือชุมชนต้องการอันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก 2 บทบาทแรกนั่นเอง

การบริหารงานบุคคล (staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การวินิจฉัยสั่งการ (direction) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารองค์การแต่สิ่งหนึ่งที่มีความหมายแท้จริงก็คือการตัดสินใจและการนำการตัดสินใจไปดำเนินงานบริหารองค์การ

การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ (co-ordination) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน เป็นการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิดและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นๆ

การรายงานผล(reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินการตามระบบเป็นการประกันคุณภาพขององค์การ เป็นผลสะท้อนจากการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

การบริหารงบประมาณ(budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุมกำกับติดตามและการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์การ ซึ่งเป็นการบริหารการเงินและพัสดุในแผนงานขององค์การ

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิทย์ นาคสุวรรณ (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยสรุปได้ว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ข้อ 7 ผู้บริหารให้โอกาสครูใหม่ในการเรียนรู้งานรวมทั้งเข้าถึงเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนอย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูใหม่ว่าเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร จนกระทั่งบุคลากรพ้นจากสภาพการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการวางแผนด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน วิโรจน์ สารัตนะ (2542 , หน้า 81) ได้อธิบายว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นชุดของกิจกรรมในการดึงดูดและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อกลไกให้จุดหมายขององค์กรบรรลุผล อาจมีการสรรหา และมีการคัดเลือกโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์หรือการคัดเลือก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ นาคสุวรรณ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4 ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีการจัดสวัสดิการที่พอเพียงแก่ครู และข้อ 7 ผู้บริหารใช้หลักความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนด้านการพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นภารกิจในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและทัศนคติของทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และเกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และพัฒนาคุณภาพในการธำรงรักษา มุ่งเสริมสร้างให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร นิพนธ์ อรรถอำนวย (2535 , หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

และตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้นและยังเป็นไปตามทฤษฎีการ ชำรงรักษาบุคลากร สมพงษ์ เกษมสิน (2521 , หน้า 337) ให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารงานที่ดีนั้นควรได้ ทั้งงานและน้ำใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงาน ที่คนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศ ของหน่วยงานนั้นก็ได้ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 . ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติด้านระเบียบวินัยในสถานศึกษา สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างและพัฒนาวินัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้บริหารมุ่งเน้นส่งเสริมการสร้างวินัยในตนเอง ให้แก่บุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงาน บุคคลในด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร กฎระเบียบสำหรับกำกับความประพฤติของบุคลากรให้เป็น แบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้มีความสำคัญกับวินัยในการควบคุมการปฏิบัติงาน ควบคุมและกำหนดพฤติกรรม ของคนในองค์กรที่ต้องรักษาวินัยโดยกระทำอันเป็นข้อปฏิบัติหรือไม่กระทำการอันเป็นข้อห้ามอย่างเคร่งครัด เนื่องจากวินัยจะมีขอบเขตครอบคลุมความประพฤติของบุคคลทุกคนในองค์กร การดำเนินการทางวินัยจึงมี การกำหนดไว้แตกต่างกัน ตามประเภท ระดับความรุนแรงของปัญหา และผลกระทบต่อองค์กร การ ดำเนินการทางวินัยจะต้องมีความศักดิ์สิทธิ์และเด็ดขาด การดำเนินการทางวินัยมักจะเป็นความรับผิดชอบ โดยตรงของผู้บังคับบัญชารวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะต้อง ดำเนินการอย่างระมัดระวังซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของการรักษาวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533 , หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการรักษาวินัยไว้ว่า หมายถึง การที่ข้าราชการครูปฏิบัติตามวินัยที่ กำหนดไว้สำหรับข้าราชการครู(กล่าวด้วยระเบียบข้าราชการครู บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม) และหมายความรวมถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจัดส่งเสริมและดูแล ระมัดระวังให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดวินัยนั้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สะเกษ เขต 4 ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรมแก่ครูในสถานศึกษาโดยทั่วกัน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องติดตามดูผลการปฏิบัติของบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือมีข้อติดขัดตรงไหน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการแก้ไขส่งเสริมและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรต่อไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สมาน รังสิโยภยกุล (2535 , หน้า 87) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ทับทิมแดง (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้เพราะครูที่มีเพศแตกต่างกันอาจมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรต่างกันและรับผิดชอบงานแตกต่างกัน บทบาทในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (อ้างถึง

ใน ผลึกพร อนันตพงษ์, 2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ นาคสุวรรณ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุของครู โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านบุคคล ดำเนินกิจกรรมต่างๆของบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและมีคุณธรรมตามความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีบริหารการศึกษา ชัชวาล ฉายมงคล (2550, หน้า 11) โดยการนำเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ อาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ เป็นผลให้ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ นาคสุวรรณ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูในปัจจุบันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่รวดเร็ว มีการเข้าถึงข้อมูลง่ายต่อการรับรู้ ได้รับการพัฒนา ประชุม อบรมและสัมมนาที่เพียงพอจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเหมือนกัน เป็นผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความ

คิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีบริหารการศึกษา ชัชวาล ฉายมงคล (2550, หน้า 11) โดยการนำเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ อาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 4 ผลวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่ากร ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมักประสบปัญหาขาดแคลนครูที่จบการศึกษาตรงตามวิชาที่สอน ซึ่งหากผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการรับครูให้ตรงกับวิชาเอก หรือสาขาของวิชาที่สอน ควรมีการจ้างครูพิเศษจากสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ มาสอนเป็นชั่วโมงพิเศษในรายวิชาที่ขาดแคลนครูตรงวิชาเอกในบางชั่วโมง รวมทั้งควรมีการทดสอบความถนัดในด้านต่างๆ ก่อนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ และควรให้ความสำคัญต่อการปฐมนิเทศครูใหม่มากขึ้นเพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในส่วนของข้อที่ 4 ผู้บริหารปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อแนะนำโครงสร้างการบริหารงาน ระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมทั้งหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษานั้น นอกจากครูใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่มาแล้วก็ตามแต่ ผู้บริหารสถานศึกษาเองควร

ให้ความสำคัญในข้อนี้ เพราะครูใหม่ยังขาดประสบการณ์หากได้รับการปฐมนิเทศและการแนะนำที่ดี มีความเข้าใจในหลักสูตร ก็จะส่งผลให้ครูใหม่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจและไม่ผิดพลาด

ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในส่วนของข้อที่ 5 ผู้บริหารนำครูใหม่ชมสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานศึกษา ในส่วนนี้ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะที่มาใหม่ย่อมไม่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม อาจส่งผลให้มีความกดดันในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารได้นำครูเยี่ยมชมอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ก็จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นใจคุ้นเคยกับสถานที่มากขึ้น ไม่เกิดความเกร็งหรือกดดันเมื่อมาปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักวิชาการ ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งความรู้ทางวิชาการและหลักสูตรเพื่อให้ครูมีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ในด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักวิชาการ ในส่วนของข้อที่ 4 ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และมีการจัดสวัสดิการที่พอเพียงแก่ครู ในส่วนนี้เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนมีขวัญและกำลังใจที่ดี เมื่อมีสิ่งจูงใจก็จะทำให้คนอยากปฏิบัติงานและช่วยให้สามารถธำรงรักษานักวิชาการที่ดีไว้ให้หน่วยงานได้นานๆ

1.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากรจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งกฎระเบียบต่างๆ รวมถึง การตัดสินใจทางวินัย ที่คำนึงถึงหลักความเสมอภาคให้มากที่สุด

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการศึกษาพบว่ามีความถี่ของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับรองลงมาจากการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรมตามหลักความเสมอภาค รวมทั้งให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และผู้บริหารควรมีการประเมินผลงานอย่างจริงจัง และกระทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการสถานศึกษา หรือบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระเข้ามามีส่วนช่วยผู้บริหารในการประเมินและควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูได้ทราบทุกครั้งหลังการประเมินว่ามีข้อดี และข้อควรปรับปรุงอย่างไร เพื่อครูจะได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนต่อไป รวมทั้งผู้บริหารควรนำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจให้ความช่วยเหลือหรือเลื่อนขั้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีคุณภาพดีเด่นและโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.4 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- พงศ์ศรีณัฏย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์-ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- สุดารัตน์ ลาแสง. (2556). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- วรารพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2558). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์-ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์. (2559). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดงลิ้นจี่ อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- สุพรรณษา คำภักดิ์. (2559). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชญัญญา มหาโคตร. (2558). ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรวิรุ นาคสุวรรณ. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- โสภณ สวายุทธ. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุดารัตน์ ลาแสง. (2556). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- วรรณภา ทับทิมแดง. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์-ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

- พระสัมฤทธิ์ เตชบุญโญ (จำเนียร). (2553). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (กรุงเทพมหานคร). วิทยานิพนธ์-
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- กฤติยา อินทเสวก. (2552) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2. วิทยานิพนธ์-
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Harris, B., M (1979 อ้างใน โสภณ สวชนุต, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
- Whisher (1984 อ้างใน บุศรา จงรักขอบ, 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ-คำจูน
ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบล กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใหญ่
- การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 21 เมษายน 2561, จาก <https://staff.informatics.buu.ac.th>
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550) หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2560). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.