

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37

อภิชาติ ปะสีละเตสัง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม 5 ระดับ ที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า

1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 110 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ

2) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง

4) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถพื้นฐานและให้สามารถคงการอ่านออกเขียนได้และคิดคำนวณได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการควบคุมและกำกับระบบศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง ดังนั้นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หน่วยงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับอำเภอและโรงเรียน จะต้องใช้เป็นหลักกำกับการจัดการศึกษาในส่วนรับผิดชอบของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ จะต้องมีความหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในอันที่จะทำให้เห็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของรัฐบาล บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว รัฐได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไปเป็นจำนวนมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก็ยังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วไม่สามารถคงสภาพการอ่านออกเขียนได้และการคำนวณได้ ซึ่งทรัพยากรการบริหารดังกล่าวนี้ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงานและโครงการ หรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดคนที่จะไปรับผิดชอบที่กำหนดไว้ หรือคนที่จะรับผิดชอบนั้น ไม่มีความรู้ความสามารถกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของงานแผนงานและโครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงควรให้ความสำคัญดังกล่าวแล้ว และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีขวัญกำลังใจ อันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545: 262)

โรงเรียนมัธยมศึกษา มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้แก่นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถคุณธรรมและลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน และจุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารโรงเรียนจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้คตินั้นย่อมต้องอาศัยงานการบริหารอย่างน้อย

6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน พัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครอบคลุม และบริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่ดำเนินไปตามขั้นตอน ในกระบวนการบริหาร กล่าวคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ วางแผนดำเนินการตามแผน และประเมินผล จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และขจัดความซ้ำซ้อนของงานได้อย่างดี บุคลากรก็จะมีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545: 254)

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมาเอง ซึ่งได้มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่ที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัสดุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม (กนกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549: 12)

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานจะต้องมี การบริหารงานบุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหารซึ่งการบริหารงานบุคคลเมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนครูต่อนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศ มีอัตราส่วน 1: 19 ภาคเหนืออัตราส่วนต่ำสุด คือ 1: 15 และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงสุดคือ 1: 20 ซึ่งใช้อัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์พิจารณาปริมาณงานบุคลากรในด้านนี้ ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามีมากเพียงพอ แต่หากพิจารณาเป็นรายพื้นที่หรือรายโรงเรียนแล้วพบว่า ยังมีปัญหาขาดครูในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ไม่สามารถจัดสรรบรรจุครูให้ครบชั้นเรียนตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานกำหนดได้ นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร

ทุกระดับไม่ว่าถึง ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติได้เพราะคน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากคนได้เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินการให้บุคคล สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศ ให้การอบรมหาวิธีการจูงใจ และกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคลไปพร้อมกับการทำงานบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย แต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ อย่างมหาศาล และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในด้านต่างๆ คือ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในองค์กรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมดูแล การลงทุน ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กร(พิชัย เสงี่ยมจิตต์. 2542: 110-112)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังเป็นสารสนเทศที่สำคัญสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการพิจารณาวางแผนให้การส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวน 157 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำนวน 4 โรงเรียนจำนวน 110 คน โดยสุ่มแบบเจาะจง (purposive random samples)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า
3. ด้านการรักษาระเบียบวินัย
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอน บาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1 จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 110 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การทำงานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่า t-test

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One – way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics 23

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ

2. ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาารายด้านดังนี้

2.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อบุคลากรมีทักษะและความถนัดในวิชาที่สอน รองลงมาคือ ข้อวิชาที่สอนตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อการมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า โดยภาพรวมและรายข้อครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อบุคลากรมีทักษะในการนำความรู้/ประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อบุคลากรมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส

2.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยภาพรวมครูความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีครูความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และมีครูความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย รองลงมาคือ ข้อการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อบุคลากรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินการทางวินัย

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ข้อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทันทีและมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง

4. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนในรายด้านเป็นดังนี้

4.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี – 20 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 20 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 20 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสมัยปัจจุบันผู้บริหารคำนึงถึงผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความถนัดและความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุถึงเป้าหมาย ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ดำเนินการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาบุคลากร

ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการ ยกย่อง เชิดชูเกียรติและมีการวัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ ในระดับ .05 3) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิชาที่รับผิดชอบต่างกันทั้งทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ .05 4) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิทยฐานะ ต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ .05 5) ความพึง พื่อใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันทั้งทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภร พันธ์โกคา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น(2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึง พื่อใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ของข้าราชการครูมีดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความ พึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการ กำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 – 15 ปี กับผู้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ยิ่งไปกว่านั้น ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 37 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา อินทเสวก (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจ
ของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสักร์ กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคล ในสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนลานสักร์ กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่าโดย ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งหกด้าน โดยมีค่า
เฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้
บุคลากรขอรับใบอนุญาตและขอใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ 2) การแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนา
ก่อนมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 3) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับ
บัญชา 4) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง 5) การรายงานผลจากการปฏิบัติ หน้าที่ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ผู้บังคับ
บัญชาควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตาม
ระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้าน 1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึง
พอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนมีการสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนจัดเข้า
ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การแบ่งงานและมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และจัดการ
เรียนการสอนตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้จบการศึกษาและเรียนรู้มา จำนวนชั่วโมงการสอน
ต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมี
ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา อินทเสวก (2552) ที่ศึกษาความ
พึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสักร์ กลุ่มโรงเรียนที่ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ
จันทร์เทศ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนจินดาบำรุง
เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

ด้าน 2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรโดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึง
พอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร มี
การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เพิ่มพูนประสบการณ์
อย่างต่อเนื่อง มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการประเมินอย่าง
โปร่งใส จึงส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและเอาใจใส่ต่อปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ กฤติยา อินทเสวก (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี เขต 2 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร(2546) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ ใจแก้ว (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ด้าน 3 ด้านการรักษาระเบียบวินัยโดยภาพรวมครูความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักเห็นความสำคัญของการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการมาตรการส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัย ซึ่งผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับผู้บริหารในการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในกฎหมายระเบียบทางราชการ แนวทางในการปฏิบัติตามระเบียบ และเข้าใจในระบบระเบียบในการดำเนินการลงโทษทางวินัยของทางราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 2 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ ใจแก้ว(2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ด้าน 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินอย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามระยะเวลา ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากร มีความเสียสละทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา อินทเสวก (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ใน สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ ไตรโยธี (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตาม

กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 2

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน และปฏิบัติตามระเบียบคู่มือปฏิบัติงาน และแนวทางปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดซึ่งรูปแบบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลมีแนวปฏิบัติชัดเจนและยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เหมาะสมกับทุกเพศและได้ผลเท่ากัน ความแตกต่างระหว่างเพศจึงให้ผลไม่แตกต่าง เพราะว่าไม่ว่าครูเพศใดก็ต้องดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ ไตรโยธี (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่าวังผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะเป็นวัยที่กำลังเริ่มเรียนรู้ ปรับตัว พร้อมรับประสบการณ์ในการทำงานในช่วงเริ่มต้น มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านคือด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินการทางวินัยเพื่อความเสมอภาค ยุติธรรมและโปร่งใส และช่วยเหลือให้บุคลากร มีที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด

1.2 สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการประเมินที่หลากหลายวิธีและมีผลการประเมินที่ละเอียดรอบคอบเกิดความยุติธรรม โปร่งใส และผู้บริหารควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มอื่น เช่น ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับวิทยฐานะต่างกัน หรือขนาดโรงเรียนต่างกัน เป็นต้น

2.2 ควรมีการสำรวจความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ หรือรูปแบบการบริหารงานต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤติยา อินทเสวก. (2552). ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลานสั๊ก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จัตติยา พันธุทรัพย์สาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ไพโรจน์ ใจแก้ว. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มานพ ไตรโยธี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณ พันธุ์โกคา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 16 (1), 253-254. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิชัย สวัสดิ์. (2552). การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). คู่มือการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

อภิชัย จันทรเทศ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนจินดาบำรุงเขตคัน
นายาวกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนคร.