



ความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
Satisfaction of Teacher's Tha Chin Songpeenong Group Toward the
Personnel Administration of School Administrators under Suphanburi
Primary Educational Service Area Office 2

สรศักดิ์ ต้นติปัญญาเทพ^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เทียบขนาดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียนต่อจากนั้นก็ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ต มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการในการปฏิบัติราชการและการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านส่วนใหญ่ก็อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน พบว่า

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา



NMCCON 2020

The 7th National Conference
Nakhonratchasima College

วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objective of this research were to study the level of satisfaction of teacher's Tha Chin Songpeenong Group Toward the personnel administration of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 and to compare Satisfaction of Teacher's Tha Chin Songpeenong Group Toward the Personnel Administration of School Administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by education level and teaching experience. The samples consisted of 103 teachers in Tha Chin Songpeenong Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 by using Krejcie & Morgan to define the sample size. The proportional stratified random sampling was done by comparing proportionate number of sample group from the population size in each school. Simple random sampling was done there after by using lottery method. The instruments used for data collection were 5 point-rating scales questionnaires. IOC (Index of Item Objective Congruence) was valued between .60-1.00. The Conbach's alpha coefficient showed the value of .94. The data analysis was done by percentage, mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using t-test and One - way ANOVA analysis of Variance by pair to Scheffe's test.

The research results were as under mentioned;

1. The level of satisfaction of Teacher's Tha Chin Songpeenong Group Toward the Personnel Administration of School Administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at the high level. When considering each individual aspect found that the most of them were at the highest level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; workforce planning and placement, disciplinary corrective, enhancing the efficiency of government services, out of the government services and recruitment and selection except the aspect of termination was at high level.



2. The comparison of satisfaction of teacher's Tha Chin Songpeenong Group toward the personnel administration of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by education levels and experiences were found that

2.1 Teachers with different education levels had satisfaction of teacher's Tha Chin Songpeenong Group toward the personnel administration of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, Overall and each aspects were significant different at .05 level.

2.2 Teachers with different experiences had satisfaction of teacher's Tha Chin Songpeenong Group toward the personnel administration of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, Overall and each aspects were significant different at .05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร โดยมีทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อๆว่า “4Ms” ได้แก่ บุคลากร(Man) เงิน(Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ(Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (สมเดช สีแสง, 2545:15)ดังนั้น คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำขององค์กรหรือหัวหน้างานจึงควรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คุณภาพของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งหมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2552:38)

ผู้บริหารที่ดีจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษายิ่งสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น จึงมีสภาพและปัญหาด้านบุคลากรให้เห็นชัดเจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมักเกี่ยวงานกันทำ บุคลากรมีความขัดแย้งในการทำงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ซ้กระยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่างๆ อยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545 : 52)



กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภารกิจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ แต่งานบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ้งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 6)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนา สนับสนุน แก้ไข และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 140 คน ปีการศึกษา 2562 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 การออกจากราชการ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนก



ตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่ก็อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่

ก.ค.ศ. กำหนด มีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน และมีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ มีการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม และมีการเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด มีการจัดสวัสดิการและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทั่วถึง และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม

1.4 วินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยกรณีความผิดวินัยร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และมีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำความผิดวินัย

1.5 การออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง



2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทราวีส (Travis.1979:55-A อ้างถึงในมาหามะ ตีมาตี, 2556:55) ศึกษาวิจัยหน้าที่การบริหารงานบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษารัฐเท็กซัส ในปี ค.ศ.1976-1977 ศึกษาจากผู้บริหารการศึกษา ครูใหญ่ และครู ผลการวิจัยพบว่า ขอบเขตหน้าที่ของครูใหญ่ในการบริหารงานบุคคลควรประกอบไปด้วย 5 ขอบเขต ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร การนิเทศบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า จากขอบเขตการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะส่งผลให้ดำเนินงานครูใหญ่ประสบผลสำเร็จ และ มาหะมะ ตีมาตี(2556: 68) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สง่าศิลป์ ศรีพิ้ว (2553:116) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงานอัตรากำลังคนการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกให้คนงานทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นบุคลากรขององค์การ ดังนั้น การออกแบบงานวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ศึกษาอย่างครอบคลุมอย่างทุกมิติและพบความสอดคล้องของงานวิจัยที่อยู่ในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้องที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้องที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2



โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการของบุคคลซึ่งมีผลมาจากการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลมาจากการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ทำให้พัฒนาการและความสามารถของบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภสสรโร วงษ์พันธุ์เสื่อ (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาที่นำมาใช้ในการสอนพบว่าโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556:1927) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ ตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันเช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนต่างก็มีความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนสองพี่น้อง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เป็นเช่นนี้เพราะประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากประสบการณ์ (Experience)ซึ่งมีผลมาจากการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลมาจากการได้รับประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อม เช่นความคล่องตัวในการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันระหว่างอวัยวะส่วนต่างๆของร่างกาย ความสามารถควบคุมอารมณ์หรือควบคุมพฤติกรรมขณะเกิดอารมณ์และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมตลอดจนความสามารถในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมะ ตีมาตี (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการสอนในการทำวิจัยครั้งนี้หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาเป็นเวลานาน ถือว่ามีประสบการณ์ในการสอน มีการเรียนรู้และมีพัฒนาการด้านการเรียนการสอนมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาในระยะเวลาที่น้อยกว่านอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภสสรโร วงษ์พันธุ์เสื่อ (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านที่เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ใช้ในการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนและควรมีการวิเคราะห์ภารกิจของครูด้วย

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาบุคคลในรูปคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายในชุมชนและควรมีการขอส่วนอัตรากำลังครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ จัดประชุม จัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนหรือจัดกิจกรรมพัฒนาครูในลักษณะอื่นๆ และควรมีการสนับสนุนการให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของครูในโรงเรียนและควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ.(2553).คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ.(2546).พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2546.กรุงเทพฯ : ภาคพิมพ์

กนกวรรณิกา ตงมั่งคง.(2556).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ.(2545).ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไร่ จังหวัดตราด.วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีรวิทย์ บุญยโสภณ(2548).การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ :

สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

บุญจันทร์ ประทุมชัย.(2549).สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต1 และ เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต



- สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง.(2558).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เลย เขต2.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย
- มาหะมะ ดีมาดี.(2556).ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์5
จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต
สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ระพีพร พรหมวัง.(2557).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- วราพร พรหมแก้วพันธ์.(2556).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2.การค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วัฒนา วงศ์แห่ล.(2555).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สง่าศิลป์ ศรีพิ้ว.(2553).ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์
อำนวยการเครือข่ายภูพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมพร เสวีวัลลภ(2549).การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
ลพบุรีเขต2.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาการบริหาร การศึกษา สถาบันราชภัฏ
มหาสารคาม
- สิทธิ์ แสงเนตร.(2545).สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต
สาขาการบริหาร การศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
- สุภารัตน์ รวดเร็ว.(2544).ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตรวจคน
เข้าเมืองเขตภาคตะวันออก.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542.กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.