

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2
Personnel Management Affecting Teachers' Job Satisfaction
in Chachoengsao Primary Educational Service, Area 2

จุฑารัตน์ แสงสุข

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกูล สถาพรวงษา และดร.ปริญญา มีสุข

Abstract

The purposes of this research were 1) to study personnel management. 2) to investigate job satisfaction of teachers. 3) to study the relationship between personnel management and affecting teachers' job satisfaction. and 4) to study the personnel management affecting teachers' job satisfaction in Chachoengsao Primary Education Service, Area 2. The samples consisted of 330 teachers. The instrument for collecting data was a questionnaire. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Regression Multiple Analysis.

The research results were as follows:

1. Personnel management of the school administrators under Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, as a whole, was at a high level, ranking by mean scores from high to low; personnel maintenance, personnel recruitment, personnel development, and the personnel termination of employment.
2. Job satisfaction of teachers in the schools under Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, as a whole, was at a high level, ranking by the mean scores from high low; personnel advancement, responsibility, administration, and work achievement.
3. Personnel management relationship and affecting teachers' job satisfaction in Chachoengsao Primary Education Service, Area 2 as a whole, was at a high positive.
4. Personnel management attributes affecting job satisfaction of teachers in the schools under Chachoengsao Primary Education Service, area 2 which had prediction power were: personnel maintenance, personnel development, and the termination of employment. The standard equation was as follows: $Z'y = .339X_3 + .255X_2 + .252X_4$

Keywords : personnel management, job satisfaction.

ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจจึงมีความสำคัญมาก ในการปฏิบัติงาน (อดิศร แดงเรือน, 2547, หน้า 7-8) และการทำงานใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ จะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การโยกย้ายสับเปลี่ยน การออกจากงาน (ชนิดา ยอดดี, 2543, หน้า 98) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยระบุไว้ในหมวดที่ 7 มาตรา 52 ถึงความสำคัญของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 55 – 59)

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความพึงพอใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกัน อีกทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและต่อผู้มาใช้บริการ เมื่อบุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับ

หน่วยงานและองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 111) และในการบริหารงานจะต้องอาศัยปัจจัยในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ คน เป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ถ้าคนมีความรู้ ความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารงานซึ่งรุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 129) ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรจะสำเร็จและเติบโตก้าวหน้า และมั่นคง “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติคือ ต้องมีการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 8 ประการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาหรือการฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การได้รับการยกย่องให้ได้รับรางวัล และการออกจากราชการ จะเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรได้คนที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้เต็มที่ตลอดจนการดูแลให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น เมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งอาจจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่โดยเฉพาครู ถ้าขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอน ย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครู มีการดูแลรักษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (สุธีระ ทานวนิช, 2545, หน้า 52) นอกจากนี้ สุนทร อามาตย์ (2544, หน้า 2) ยังกล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารทุกประเภท ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนด

ให้การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญอีกด้านหนึ่ง ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านนี้ได้มีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแลแล้ว บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้งานด้านอื่นๆ ดีไปด้วย ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ถ้าหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดกับนักเรียนและโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวนทั้งหมด 167 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 157 แห่ง และเป็นสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 แห่ง อยู่ในบริเวณ 7 อำเภอ ได้แก่ พนมสารคาม สนามชัยเขต ท่าตะเกียบ แผลงยาว บางคล้า ราชสาส์น และคลองเขื่อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2555, หน้า 9-12)

จากผลการดำเนินงาน สภาพปัจจุบันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ครูมีอัตรากำลังใจน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ แม้จะมีอัตราครูจ้าง ก็ยังไม่เพียงพอและต้องทำการสอนแทนเมื่อครูขาดหรือลางาน นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย ได้แก่ งานธุรการ งานกิจกรรมนักเรียน งานดูแลอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการสอนตามปกติ ซึ่งเป็นหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ทำให้ภาระงานของครูมีมาก ประกอบกับปัญหาอื่นๆ อีก เช่น การบริหารงานที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสในการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่างๆ มีความเหลื่อมล้ำ ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ หมุดกำลังใจและขาดขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด

ความท้อแท้ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ไม่ต้องการปฏิบัติงานและไม่ตั้งใจปฏิบัติงานประจำวันของครู มีการโอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่งบ่อยๆ ดังที่อุทัย หิรัญโต (2541, หน้า 163-164) กล่าวว่า ตามหลักการบริหารงานบุคคล การที่บุคลากรในหน่วยงานมีการโอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่งหรือลาออกบ่อยๆ นั้น เป็นการบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติที่มีผลต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2555, หน้า 15-19) นอกจากนี้ มีผลการวิจัยที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ครูจะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจต่ำ เพราะครูจะมีประสิทธิภาพในการสอนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจ ฉะนั้นความพึงพอใจของครูจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากความพึงพอใจสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานด้วย (ชัยชาญ ศรีทรง, 2540, หน้า 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ภูนิษฐ์ ภูถาวร, 2549, บทคัดย่อ) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร โดยผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารงานพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความยุติธรรมตามผลงาน รวมทั้งรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความใกล้ชิดเป็นกันเอง ควรจะสร้างความพึงพอใจอันจะเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรต่อไป

จากสภาพความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัญหา จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อให้เป็นกระบอกงาที่สะท้อนความคิด ความรู้สึกความต้องการของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และจะนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีศักยภาพเป็นอนาคตที่ดีของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ปัจจัย

4. การบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ปัจจัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ปัจจัย คือ การได้มา ซึ่งบุคลากร (X_1) การพัฒนาบุคลากร (X_2) การบำรุงรักษาบุคลากร (X_3) และการพ้นจากงานของบุคลากร (X_4)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน (X_1) การยอมรับนับถือ (X_2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_4) ลักษณะของงาน (X_5) นโยบายและการบริหาร (X_6) การปกครองบังคับบัญชา (X_7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (X_{10})

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,875 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรครูปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 330 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 330 คน จากประชากร 1,875 คน โดยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์และสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย ให้ได้จำนวนครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ อำเภอที่ปฏิบัติงาน เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รวม 4 ปัจจัย ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รวม 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างชายคิดเป็นร้อยละ 34.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.50 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.80 มีเพียงร้อยละ 55.20 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 16 ปี จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 24.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

2. ผลการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($X_3 = 3.90$) รองลงมาคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($X_1 = 3.85$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($X_2 = 3.84$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพ้นจากงานของบุคลากร ($X_4 = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_1 = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลัง ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมาคือ สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.04$) สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{x} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.58$)

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_2 = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการให้พิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ($\bar{x} = 4.21$) รองลงมาคือ สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการประเมินผลงาน ($\bar{x} = 4.14$) สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาจัดปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.91$)

2.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_3 = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 3.99$) สถานศึกษาให้สวัสดิการบ้านพักครู น้ำ ไฟ บริการบุคลากรครู ($\bar{x} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาให้ค่ายานพาหนะในการเดินทางไปอบรม ($\bar{x} = 3.52$)

2.4 ด้านการพ้นจากงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_4 = 3.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุก 3 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.66$) สถานศึกษาขยับยั้งการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ ($\bar{x} = 3.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.36$)

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($X_3 = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($X_4 = 4.27$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($X_7 = 4.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($X_1 = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_1 = 3.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในสภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่านอยู่ ($\bar{x} = 4.33$) ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.11$)

3.2 ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_2 = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมาคือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.12$) ผู้บริหารยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารได้มอบหมายงานพิเศษบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.89$)

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_3 = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาตามสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ ในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{x} = 4.18$) ผู้บริหารให้โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.08$)

3.4 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_4 = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.52$) รองลงมาคือ ท่านมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.51$) ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.30$)

3.5 ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_5 = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.23$) การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำหายความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมาย และขอบเขตงานที่ชัดเจนตรงกับความรูความสามารถ ($\bar{x} = 4.04$)

3.6 ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_6 = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารยึดหลักความโปร่งใสเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนได้แจ้งนโยบายการบริหารงานในโรงเรียนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.22$) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายการบริหารงานสนองความต้องการของครูในโรงเรียนและชุมชน ($\bar{x} = 4.03$)

3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_7 = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลและหลักวิชาการในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{x} = 4.27$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหา

อุปสรรคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างและสามารถนำมาปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.16$)

3.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_8 = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลและหลักวิชาการในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{x} = 4.27$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างและสามารถนำมาปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.16$)

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_9 = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมาคือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี ($\bar{x} = 4.06$) สถานที่ทำงานของท่านเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาของท่านมีวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{x} = 3.98$)

3.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X_{10} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.95$) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน ($\bar{x} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีรางวัลพิเศษ เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{x} = 3.71$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .652$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ปัจจัย

5. ผลการศึกษากิจการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 รายงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพยอม ศรีสุข, เสนาะ ตีแยว ที่กล่าวว่า การที่มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญ ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานถูกควบคุมน้อยลง การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นอีกทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จึงพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริพร สุภาชีพ และอดิสร แดงเรือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคิดเห็นของครูไม่ได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และไม่เกิดความภาคภูมิใจในสภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ จึงพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมานพ ไตรโยธี และสุนทร อามาตย์ ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารทุกประเภท การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญอีกด้านหนึ่ง ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านนี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้

ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแล บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานบุคคลด้านการพ้นจากงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับชินจิตต์ แจ่มเจนกิจ ที่อธิบายว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงาน นับเป็นส่วนหนึ่งของการพ้นจากงาน โดยสถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ และสถานศึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ ถ้าผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ครู คอยดูแล ถึงแม้จะพ้นจากงานแล้วก็ตาม จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานบุคคลทั้งรายด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกไปในทิศทางเดียวกัน

8. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) และด้านการพ้นจากงานของบุคลากร (X_3) ซึ่งการบริหารงานบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 46.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต และสุนทร อามาตย์ ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารทุกประเภท เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นการดูแลเอาใจใส่ให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ามีการดูแลที่ดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี ที่กล่าวว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรได้รับการบำรุงรักษาอย่างเพียงพอ ได้รับแรงเสริมและแรงบันดาลใจจากผู้บริหารโรงเรียน ย่อมมีความสุข สนุกกับการทำงาน องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุด การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาคู ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาคู ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการดูแลรักษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารงานบุคคลด้านการพ้นจากงานของบุคลากรส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ และสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ถ้าผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ครู คอยดูแล ถึงแม้จะพ้นจากงานแล้วก็ตาม จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงพบว่า การบริหารงานบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาเลือกบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นไม่ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ เพราะอำนาจการบรรจุแต่งตั้งนั้นเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้เสนอไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากรเมื่อกำหนดความต้องการด้านบุคลากรเป็นกรอบอัตราค่าจ้างแล้ว การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องทำหน้าที่แสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ สถานศึกษาไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา จึงพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการพ้นจากงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลทางการพ้นจากงานของบุคลากรโดยจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน คอยให้คำแนะนำ รับฟังความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครู แล้วยอมรับนำไปปฏิบัติ และให้คำชมเชยเมื่อครูทำงานได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี

1.3 จากการศึกษา การบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา คือถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดีก็จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูดีตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านของสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่ดีอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามมาด้วย

1.4 จากการศึกษา การบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษามีผลต่อความพึงพอใจของครูซึ่งถ้ามีการบำรุงรักษา พัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอครูก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่น นำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความใกล้ชิดเป็นกันเอง ควรจะสร้างความพึงพอใจอันจะเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบของการบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ของสาเหตุปัญหาการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา
 - 2.4 ควรทำการวิจัยเชิงทดลองสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู

เอกสารอ้างอิง

- กฤตธี จำเริญพานิช. (2549). ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. (2548). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะ ธนสมบุรณ์. (2545). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา ยอดดี. (2543). จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ : เอมพันธ์ จำกัด.
- ชัยชาญ ศรีทรง. (2540). ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นฤนเนตร์ เมฆขจร.(2547). ความพึงพอใจในงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นวัตศน์ แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พยอม ศรีสุข. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- เพียว แสนบูรณ.(2547).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ญัญ ภูถาวร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มานพ ไตรโยธี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รุจิราพร มาตย์ภูธร. (2545). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา จ.ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริพร สุภาชีพ.(2545).ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

