

**ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**
Satisfaction Towards Personnel Administration of the Teachers under
The office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

วราพร พันธโกศา¹

สุวิมล โพธิ์กลิ่น²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 450 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยการเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู มีดังนี้
 - 2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจด้านการวางแผนอัตรากำลังครูและกำหนดตำแหน่งและด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ ข้าราชการครูในโรงเรียนแต่ละขนาดทั้งใหญ่ กลาง เล็ก มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านวินัยและการรักษา วินัย

3. สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่

3.1 สถานศึกษายังไม่มีการกำหนดอัตรากำลังให้ตรงตามความต้องการและควรสรรหา บรรจุแต่งตั้งให้ตรงตามความต้องการของวิชาเอกที่ขาดแคลนด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.2 สถานศึกษายังไม่มีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและการจัดทำ มาตรฐานการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

4.1 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุน งบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้อบรมหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจ อย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4.3 อบรมแนะนำให้ความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการครูเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย จรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัดรวมทั้งส่งเสริมเพื่อความรู้ทักษะเจตคติที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The research purpose were to study and compare the satisfaction towards the personnel administration of the teachers under the office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, as classified by the positions, working experiences and the school size

The samples used in the research were 450 teachers in the academic year of 2013, and determined by Krejcie and Morgan's table. They were obtained by a stratified random sampling. The research instrument was a five points rating-scale questionnaire of 50 items, with reliability of 0.92 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

1. The satisfaction on personnel administration of the teachers in the study were at a high level both for as a whole and in each aspect.

2. Regarding the comparison of the satisfaction in each condition, the followings were found:

2.1 The teachers with different positions had not different satisfaction towards the personnel administration.

2.2 The teachers with different working experiences had not different satisfaction towards the personnel administration for the aspects of planning for personnels management and position amnmaement, recruitment and appointment, efficiency improving in performance and retirement. However, they had different satisfaction in aspect of discipline and attending at the .05 level of significance, for the groups of The teachers with 10-15 years and those with more than 15 years of working experiences .

2.3 The teachers working in different sized schools had different satisfaction towards the personnel administration for as a whole aspect of enhancing performance efficiencies at the .05 level of significance. whereas for the aspects of recruitment and appointment, discipline and differences at .01 level of significance, which showed difference between medium size and large size school. And for in each size showed difference in aspects of discipline and discipline offending. But the teachers in each size school did not show difference of satisfaction in planning for personnel management and position arrangement.

3. Conclusions on the problems on the problems of personnel administration were ;

3.1 The schools had not provide manpowers suitable with needs and did not take recruit and appointment congruence with essence and scarcity, by transparent and fair management, including capability in verification

3.2 The teachers were not supported to gain a higher academic positions and constructed benchmarks for performance with responsibility.

4. Suggestions for developing of personnel management in schools composed of ;

4.1 The teachers and the personnels should be promoted power of mind, morale, and supported in budgeting for working efficiently.

4.2 The teachers should be entranced in knowledge and self-development continuously for improving their performance..

4.3 The teachers should have training and mentoring to gain knowledge on regulation and discipline for performing intensively, and including to promote skills, knowledge, attitude, ethics and moral in profession.

Keywords : Satisfaction, Personnel Administration

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศต่อไป “การศึกษาและพัฒนาคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร (วิชัย ตันศิริ 2539 : 12) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของประเทศไทยให้ได้มาตรฐานอีกทั้งจัดได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพตอบสนองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การปฏิรูปการศึกษาคือปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จึงเน้นการพัฒนาบุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัญญา บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงเป็นผู้มีปัญญา คือ รู้จักเหตุและผล รู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี คุณ และโทษ สิ่งไม่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ รู้จักการแก้ไขปัญหาได้อย่างฉลาด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่เรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางความรู้และวิทยาการต่าง ๆ รู้คุณค่า ของภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของสังคมไทยและรู้จักเลือกรับวิทยาการและวัฒนธรรม จากภายนอก 2) ด้านจิตใจ บุคคลที่ได้รับการศึกษา พึงรู้จักฝึกฝนจิตใจของตนให้มีความเจริญองงามทาง คุณธรรมมีศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีสมาธิและความอดทนหนักแน่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต 3) ด้านร่างกาย บุคคลที่ได้รับการศึกษา พึงมีร่างกายเจริญเติบโต เหมาะสมกับวัยรู้จักดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของร่างกาย ทั้งตนเองและสมาชิกในครอบครัวและสามารถ พัฒนาสมรรถภาพทางร่างกายให้เหมาะสมกับงานและอาชีพ 4) ด้านสังคม บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีพฤติกรรม ทางสังคมที่ดีงามทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว องค์กรและสังคมรู้จักการช่วยเหลือเกื้อกูล ประโยชน์แก่กัน และกันโดยไม่เห็นแก่ตัวสามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมรวมทั้งสามารถใช้ ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารกับนานาประเทศได้ สามารถธำรงรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมดีงาม ของไทยตระหนัก และปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่พึงมีต่อผู้อื่น ต่อสังคมและมวลมนุษยชาติ รู้จักเคารพในสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้ตลอดจนร่วมส่งเสริมบทบาทของประเทศ ในประชาคมโลกในทางที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2545 : 185-186)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็น ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนิน การด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและ

กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในการกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาผ่านการศึกษา ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการครูอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ให้เกิดทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามเจตนารมณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ ทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งหมด 2,400 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 209 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,191 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 463 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970:608,อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล 2546 : 143)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 - 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
 - 3.1.3 ขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวน 1-120 คน) โรงเรียน ขนาดกลาง (จำนวน 121-300 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวน 301 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู ตามขอบเขตภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามกับข้าราชการครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 463 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารและครูกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งสามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.20

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกันการทดสอบค่า t
 - 2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปจะใช้การทดสอบค่า F (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการออกจากราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างครูและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างครูและกำหนดตำแหน่งและด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่

3.1 สถานศึกษายังไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างให้ตรงตามความต้องการและควรสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้ตรงตามความต้องการของวิชาเอกที่ขาดแคลนมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.2 สถานศึกษายังไม่มีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

4.1 ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้อบรมหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญก้าวหน้า

4.3 ควรจัดอบรมแนะนำให้ความรู้พัฒนาข้าราชการครูเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัยจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ทักษะเจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากการมีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจการบริหารโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารโรงเรียนแบบโรงเรียนนิติบุคคล สอดคล้องกับการวิจัยของ อนันต์ ชันธราช (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ทุกตัวแปรที่ศึกษาโดยเฉลี่ยมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในปัจจุบันแม้ว่าจะเป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระกายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารพึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 32) ได้กำหนดขอบข่ายและกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วยงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น ๆ การบริหารงานดำเนินการไปได้ด้วยดีบรรลุตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและการแสดงพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำวิธีการบริหารมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิ ภาพและหน่วยงานย่อมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคล

ในสถานศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานและต้องแก้ไขปัญหาตามขอบข่ายและภารกิจของงาน บุคคลร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกการปฏิรูปการศึกษาที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงาน ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนา ด้านต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติ ภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งภารกิจที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการจึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ จากเหตุผล ดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสพการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ มีประสบการณ์การทำงานที่อยู่ระหว่าง 10-15 ปี มีความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานมี ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขรอบคอบประกอบกับการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ บทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้นและพร้อมจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.3 ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดและสอดคล้องผลการวิจัยของ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ แสดงพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดโรงเรียนซึ่งแบ่ง ตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนที่กำหนดไว้คือ โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 121-300 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป ซึ่งส่งผลให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์และอื่นๆ จึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในแต่ละสถานศึกษาต่างกันกับ สงวน อินตะจวง (2529 : 43) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่าครูปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน อายุราชการต่างกัน มีปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในภาพรวม 5 ด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียน ขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก มีการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียน

ขนาดใหญ่มีการปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมทุกด้านทั้งบุคลากรงบประมาณ เทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ สามารถแบ่งงานให้เป็นฝ่าย ๆ มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรน้อยไม่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ครูผู้สอนรับผิดชอบงานต่างๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ ควรจัดทำนโยบายและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้นโดยเฉพาะในประเด็นที่สำคัญ คือ

1.1 สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานแล้วจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาต่อไป

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ได้รับเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

2. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย ควรมีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามขอบข่ายและภารกิจของงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

4. ควรศึกษาสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุวิมล โปธิ์กลิ่น กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโคทั้ง ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ได้กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา

แนวคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการศึกษาและการจัดทำวิทยานิพนธ์ทำให้การวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์วิทยการพิมพ์, 2546.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- เลขานุการคुरुสภา, สำนักงาน. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คुरुสภาลาดพร้าว, 2545.
- วิชัย ตันศิริ. “แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์,” **วารสารข้าราชการครู**. 16, 3 (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2539) : 12.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- สงวน อินตะจวง. **ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2529.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. **ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- อนันต์ ชันธราช. **ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper Collins, 1970.

