

การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

อัญราพร สารสมักร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อัจฉราพร สารสมักร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขอขอบพระคุณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และ ดร.สมุทรา ชำนาญ คณะกรรมการสอบปากเปล่า
งานนิพนธ์ครั้งนี้ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ทำ
ให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ใน
การตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู โรงเรียนสิงห์สมุทรที่ให้ความร่วมมือ และ
อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัวยุ และพี่น้องร่วม
ชั้นเรียน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทุกท่านที่ได้เอ่ยนามที่สนับสนุน
ช่วยเหลือและแนะนำด้านต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา บูชา
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อัจฉราพร สารสมักร

58920961: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของข้าราชการครู/ การบริหารงานบุคคล/ โรงเรียนสิงห์สมุทร

อัญรพร สารสมักร: การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร (THE STUDY OF THE SATISFACTION OF THAI GOVERNMENT TEACHERS TOWARDS THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SINGSAMUT SCHOOL) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด., 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร และเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา วิชาที่สอน วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร จำนวน 118 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23-.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe (Sheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่มีเพศ วิชาสอน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคคลพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920961: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: TEACHER'S SATISFACTION/ PERSONNEL ADMINISTRATION/

SINGSAMUT SCHOOL

ATCHARAPORN SANSAMAK: THE STUDY OF THE SATISFACTION OF THAI GOVERNMENT TEACHERS TOWARDS THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SINGSAMUT SCHOOL. ADVISORS: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., 109 P. 2018.

The purposes of this study were 1) to study the satisfaction level of Thai government teachers towards the personnel administration of Singsamut School, and 2) to compare the satisfaction level of Thai government teachers towards their personnel administration at Singsamut School, according to gender, education, course teaching, position, and duration of work of Thai government teachers. The sample of this research was 118 Thai government teachers of Singsamut School. They were selected through the use of the stratified random sampling technique. The data collection instrument of this research was a five-rating-scale questionnaire asking 28 questions. The item discrimination power of this instrument was at between .23-.88 and the reliability value of this entire instrument was at .97. The statistics used for analyzing the data were percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, one-way ANOVA analysis and Sheffe's method.

The findings were as follows;

1. The satisfaction level of Thai government teachers working in Singsamut School towards their personnel administration in a general and in a particular aspect was at a high level.

2. Satisfaction level of Thai government teachers' with different gender, course teaching, and education report no statistically significant difference toward the personnel administration of Singsamut School.

3. Satisfaction level of Thai government teachers with different work position caused the satisfaction level of Thai government teachers towards their personnel administration at Singsamut School in general and in a particular aspect including the planning and manpower determination at .05 level of in statistically significance. However, when considering each particular aspect, the selectivity and qualification of educational workers, the supervision and development of educational workers, the evaluation of performance, and working cancellation showed no statistically significant difference.

4. The difference of work duration of Thai government teachers at Singsamut School caused the satisfaction of Thai government teachers towards their personnel administration at Singsamut School in a general and in a particular aspect showed no statistically significance difference. However, in the area of planning and manpwers determination aspect, this study reports the statistically significant difference at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
สภาพทั่วไปของโรงเรียนสิงห์สมุทร	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	10
หลักการบริหารงานบุคคล	17
การประเมินความพึงพอใจ	24
การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษา	32
ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการของสถานศึกษา	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
สรุป.....	75
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วิชาที่สอนและระดับการศึกษา	55
2 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ ในการทำงาน	56
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทรโดยรวมและรายด้าน	57
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้อ	58
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ทางการศึกษาโดยรวมและรายข้อ.....	59
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	60
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ	61
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามเพศของข้าราชการครู โดยรวมและ รายด้าน	62
9 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน สิงห์สมุทร จำแนกตามเพศของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน.....	63
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิชาที่สอน โดยรวมและ รายด้าน	63
11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน สิงห์สมุทร จำแนกตามวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้าน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	65
13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	66
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน	66
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน ..	68
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวม	69
17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง	69
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	71
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	73
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	108

ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .97 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
สิงห์สมุทร.....

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 สัญลักษณ์โรงเรียนสิงห์สมุทร	10

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชากรของชาติใดมีพื้นฐานการศึกษาสูง ย่อมสามารถพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้านได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งพัฒนาคนทางด้านจัดการศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มทุกวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มทุกวัย ให้ได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพทุกด้าน สร้างสังคมคุณธรรม สร้างเจตคติภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ทักษะคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง หากบุคคลได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมได้ผลงานมากกว่าการปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 2 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการปรับโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่ออธิบายบทบาทกิจกรรมหรือหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2552, หน้า 1) องค์กรใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง que ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงานในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่แสดงบทบาทอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสร้างศักดิ์ศรีให้

เกิดขึ้น (สายหยุด จำปาทอง, 2533, หน้า 21) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา (เรียม ศรีทอง, 2540, 152) การดำเนินการใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ครูก็เช่นเดียวกันการช่วยเหลือครูให้มีสภาพจิตใจดีโดยปราศจากการคับข้องใจและความเครียด มีความพึงพอใจในการทำงานนอกจากจะส่งผลดีต่อครูแล้วยังส่งผลดีต่อกระบวนการ การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546, หน้า 497) และ (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 39) ความพึงพอใจเป็นความรุนแรงของความต้องการของบุคคลเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการได้รับการยกย่องย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวกส่วนความขัดแย้ง การตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

จากการดำเนินงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาของโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ผ่านมาพบว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการดำเนินงานมีรายละเอียดไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีการจัดบุคคลทำงานซ้ำซ้อนไม่กระจายงานหรือกระจายงานไม่ทั่วถึง ขาดการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีขาดการติดตามมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารก่อให้เกิดผลกระทบตามมาก็คือการปฏิบัติงานล่าช้า การสื่อสารไม่ชัดเจนทำให้เกิดความไม่ตรงกัน ระหว่างครูกับครูครูกับผู้บริหาร หรือโรงเรียนกับชุมชน อันเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตรากำลังตามโครงสร้างที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ปัญหาขาดบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ ระบบการติดตามผลประเมินผล ยังขาดความต่อเนื่องและขาดระบบที่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้าซึ่งการปฏิบัติงานในเชิงรุกทำให้เวลาที่เหลือในการดำเนินงานน้อย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยจะทำการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วของสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร ที่มีเพศ วิทยฐานะ วิชาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรรอยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามเพศ วิชาที่สอน วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีเพศ วิชาที่สอน วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยใช้กรอบแนวคิดตามหลักการบริหารงานบุคคลากร ศึกษาและเปรียบเทียบ จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ วิชาที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร จำนวน 141 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร ปีการศึกษา 2559 โดยการใช้แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83) จำนวนทั้งสิ้น 118 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วิชาที่สอน

3.1.2.1 สอนตรงตามวิชาเอก

3.1.2.2 สอนไม่ตรงตามวิชาเอก

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 วิทยฐานะ

3.1.4.1 ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ

3.1.4.2 ชำนาญการ

3.1.4.3 ชำนาญการพิเศษ

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.5.2 5-10 ปี

3.1.5.3 11-15 ปี

3.1.5.4 16 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนสิงห์สมุทร

3.2.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

3.2.2 ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา

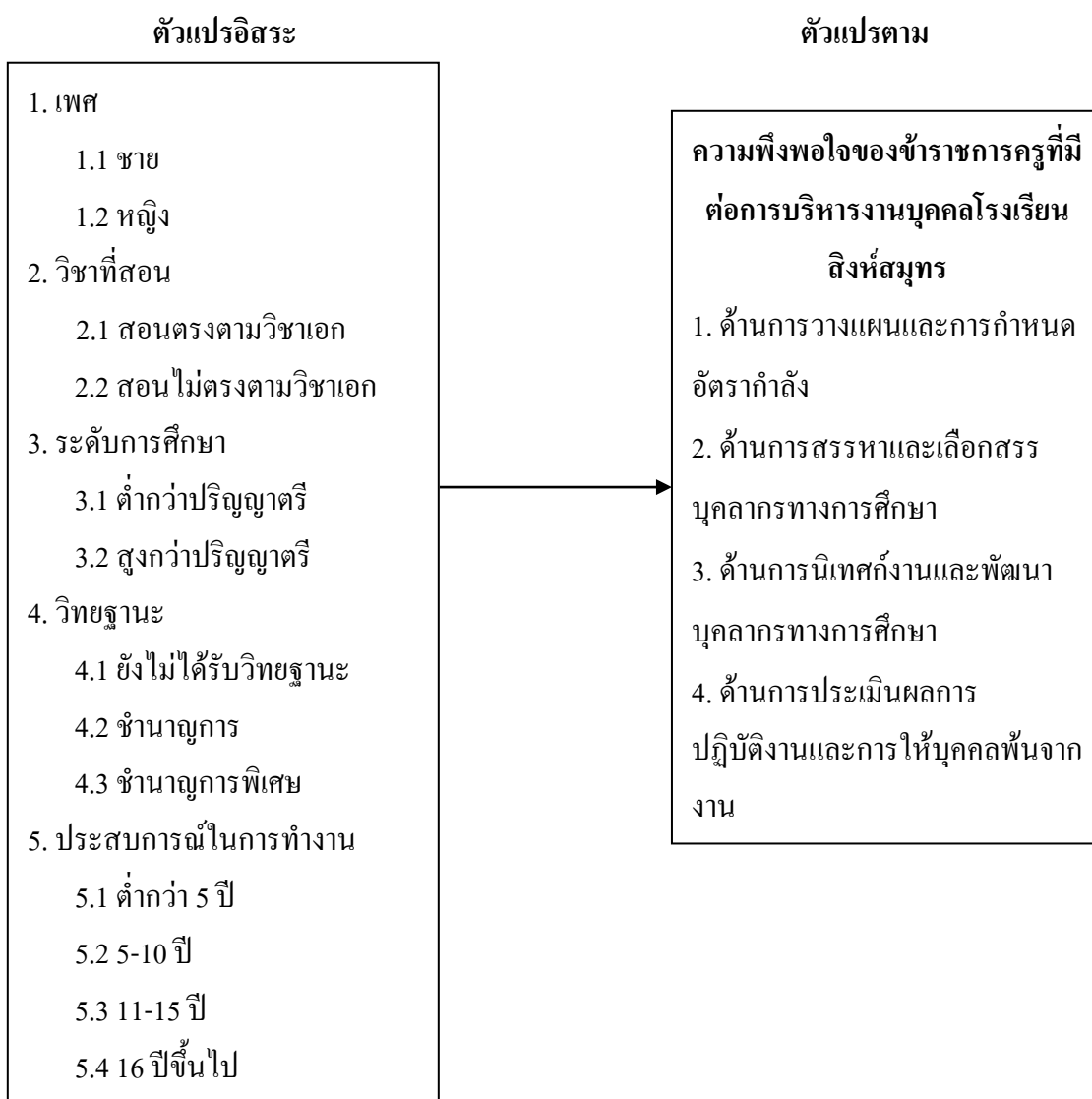
3.2.3 ด้านการนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ชงชัย สันติวงษ์ (2542) สมพงษ์ เกษมสิน (2523) และสุกิจ จุลจันทน์ (2532) มาบูรณาการสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากรของโรงเรียนสิงห์สมุทร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะได้รับความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร ซึ่งผู้บริหาร หรือฝ่ายการบริหารงานบุคคลสามารถนำไปใช้ในการวางแผนงาน หรือแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและสถานศึกษาได้

ทั้งยังเป็นข้อมูลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะนำไปสู่การร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การบริการหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการของบุคคล ได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

2.1 การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานหรือเป็นการคำนวณ การคาดการณ์ การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ และทำคู่มือตำแหน่งกำลังคน

2.2 การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น รับสมัคร การสอบ เป็นการสอบความรู้ความสามารถสอบปฏิบัติ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลัง การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน

2.3 การนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปฐมนิเทศก์แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดให้ทำงาน การนิเทศก์แนะนำการทำงาน การสอน การบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการ บริการ การประเมินการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การพัฒนาบุคคล

2.4 การประเมินผลการทำงาน หมายถึง การประเมินผลการทำงาน เป็น ประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาการ โอนย้าย การลงโทษให้ลาออก ลดจำนวนบุคคล การโอนย้าย เพื่อเปลี่ยนโรงเรียน การลงโทษทางวินัย การลดจำนวนบุคคล

3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศก์ การบริหารการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามพระราชบัญญัติ ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดใน

พระราชกฤษฎีกาในที่นี้ได้แก่ครูข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร จำนวน 118 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ตำแหน่งวิทยฐานะ หมายถึง วิทยฐานะข้าราชการครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

4.1 ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ หมายถึง ข้าราชการครู ตั้งแต่ระดับครูผู้ช่วย จนถึงครู ค.ศ. 1

4.2 ครูชำนาญการ หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ แต่งตั้งจากครู ค.ศ. 1 (เทียบเท่าตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เดิม)

4.3 ครูชำนาญการพิเศษ หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งจากครู ค.ศ. 2 ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ (เทียบเท่าตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 เดิม)

5. วิชาที่สอน หมายถึง วิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่ต้องทำการสอน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

5.1 สอนตรงตามวิชาเอก หมายถึง รายวิชาที่สอนตรงกับวิชาเอกที่จบการศึกษา

5.2 สอนไม่ตรงตามวิชาเอก หมายถึง รายวิชาที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบการศึกษา

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาข้าราชการครูใน โรงเรียนสิงห์สมุทร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาตั้งแต่ อนุปริญญาถึงปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาตั้งแต่ ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูจนถึงปริญญาเอก

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

7.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู น้อยกว่า 5 ปี

7.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู 5-10 ปี

7.3 11-15 ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู 11-15 ปี

7.4 16 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู 16 ปี ขึ้นไป

8. โรงเรียนสิงห์สมุทร หมายถึง สถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอน ตั้งอยู่ที่ 2508 หมู่ 1 ถนนสุขุมวิท ตำบลสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ 141 ไร่ 2 ตารางวา ก่อตั้งเมื่อ เมื่อ

วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2523 เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 3 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น) และช่วงชั้น
ที่ 4 (ระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนสิงห์สมุทร
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. หลักการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 หลักการและแนวคิด
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 ระบบบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานบุคคลแผนใหม่
4. การประเมินความพึงพอใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนสิงห์สมุทร

โรงเรียนสิงห์สมุทรก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2480 โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนสัตหีบอยู่ในการอุปถัมภ์ของกองทัพเรือ มีจุดประสงค์เพื่อให้เป็นสถานที่ศึกษาของบุตรหลานของข้าราชการในสังกัดกองทัพเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอสัตหีบ พ.ศ. 2523 กองทัพเรือได้มีหนังสือที่ กท. 0347 / 478 ลงวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2523 ขอโอนโรงเรียนสัตหีบระดับมัธยมศึกษาให้กับกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการรับไปดำเนินการ คณะรัฐมนตรีมีมติรับโอนโรงเรียนและเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสัตหีบมาเป็นโรงเรียนสิงห์สมุทรตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523

วันที่ 22 ธันวาคม 2523 กองทัพเรือได้มอบหมายให้ พลเรือโทประเสริฐ แทนจำ ผู้บัญชาการฐานทัพเรือสัตหีบเป็นผู้แทนของกองทัพเรือในการส่งมอบโรงเรียนให้กับกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมี นายสุรเดช วิเศษสุรการ อธิบดีกรมสามัญศึกษาในขณะนั้นเป็น

ผู้แทน ในการรับมอบและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสิงห์สมุทร” และถือเอาวันนี้เป็นวันสถาปนา
โรงเรียน (โรงเรียนสิงห์สมุทร, 2559)



ภาพที่ 2 สัญลักษณ์โรงเรียนสิงห์สมุทร

สัญลักษณ์

สิงห์เหยียบบนสมอ ซึ่งประดับด้วยคบเพลิงที่มีรัศมีรายล้อม

สิงห์ หมายถึง ความเข้มแข็ง สง่างาม

สมอเรือ หมายถึง เชื้อสายของทหารเรือ

คบเพลิง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความก้าวหน้า

คติ

ความรู้ ต้องเรียน

ความประพฤติ ต้องอบรม

วินัย ต้องฝึก

คำขวัญ

รักเกียรติ รักหน้าที่ มีวินัย มีจิตใจใฝ่ทำแต่ความดี

วิสัยทัศน์

วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม ก้าวนำเทคโนโลยี มีมาตรฐานสากล เป็นคนดีของ
สังคมโลก บนวิถีความเป็นไทย

ดังนั้นสรุปได้ว่าโรงเรียนสิงห์สมุทร เป็นสถานที่ที่จัดการเรียนการสอนภายใต้
จุดมุ่งหมายที่ว่า ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
สร้างบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ที่สำคัญคือ
การรู้จักเสียสละเพื่อส่วนร่วม ดังนั้นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จทั้ง
ทางด้านงานวิชาการที่โดดเด่นแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนด้วย สิ่งที่สำคัญยิ่ง
คือการสร้างหรือการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจแก่สิ่งที่ทำเพื่อให้
เกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษามากยิ่งขึ้น

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

โดยทั่วไปการศึกษาความพึงพอใจมักนิยามศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job satisfaction) และมิติความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Service satisfaction) การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในมิติหลังคือความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

ความพึงพอใจ ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นความรู้สึกของผู้ที่มารับบริการต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับบริการในสถานบริการนั้น ๆ (Chaplin, 1968, p. 137)

บุญประสพ เกตุขาว (2546, หน้า 110) กล่าวว่าความพึงพอใจในบริการ หมายถึง ภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลได้รับจริง ในระดับที่สอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังเอาไว้ในสถานการณ์ การบริหารความพึงพอใจในการบริหารมีความสำคัญต่อผู้ให้และผู้รับบริการ โดยทำให้ผู้รับบริการสามารถกำหนดคุณลักษณะของการบริการประเมินคุณภาพของการบริการและบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริการที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้เกิดความพอใจและใช้บริการต่อ ๆ ไป

อร่าม สัมพะวงศ์ (2541, หน้า 12) อธิบายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจจะเกี่ยวข้องเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

บังอร ผงผ่าน (2538, หน้า 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น และกล่าวสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในเชิงประเมินค่าซึ่งจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับทัศนคติอย่างแยกกันไม่ออก ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉยเฉยต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้อีก

อร่าม สัมพะวงศ์ (2541, หน้า 21) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึก กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวกและความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบ

ความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ได้แก่ทรัพยากรหรือสิ่งเร้าการวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจคือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

สุเมธ เดียวิศเรศ (2547, หน้า 154) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า คือสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศในหน่วยงานการทำงานด้วยความกระตือรือร้นถึงพอใจในงานและทุกคนมีส่วนร่วมในงานซึ่งสอดคล้องกับ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจเป็นสภาพทางจิตใจซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มเป็นกำลังใจที่จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มชนนั้นปรากฏออกมาได้ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดีถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่ดีความตั้งใจของเขาเหล่านั้นที่มีต่อการงานก็จะติดตามไปด้วยโดยเขาจะอุทิศแรงงานแรงกายแรงใจ และเวลาของเขาเพื่อก่อให้เกิดผล ที่ติดตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานที่เขาสังกัด

Morse (1953, p. 37) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ

Davis (1985, p. 61) กล่าวว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกายเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้วมนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

บุญประสพ เกตุขาว (2546, หน้า 11) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนคนหนึ่งสิ่งที่ขาดหายไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

Tiffin and McComic, (1965, p. 140) กล่าวว่าความพึงพอใจคือแรงจูงใจของมนุษย์ที่ถูกกำหนดโดยความต้องการพื้นฐานหรือความจำเป็นและมีแรงขับไปสู่สิ่งที่พึงปรารถนานั้นและพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Mullins (1985, p. 230) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในหลายด้านเป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

ในงานทางด้านปริมาณและคุณภาพเกิดจากการที่มนุษย์มีแรงผลักดันบางประการในตนเองและพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนอง ความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

สรุป ความพึงพอใจหมายถึงสภาพจิตใจหรือความรู้สึกในทางบวกของบุคคลทุกคนที่มีความพึงพอใจด้านต่าง ๆ เช่น การเข้ารับบริการแล้วได้รับการตอบสนองที่ตรงกับสิ่งที่เราคาดหวัง และในทางตรงกันข้ามหากการตอบสนองไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้ก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจหรือความรู้สึกในทางลบ ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Frederick Herzberg)

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เค้านอกถามตนเองอยู่เสมอทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงขั้นต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอย่างทำงานหนักขึ้นอื่นมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัยสองประการได้แก่ ตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาสองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบิร์กผลการศึกษาของเค้าสรุปได้ว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันการที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไปความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานเลยไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงานแต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้าแต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน นั้นนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีทฤษฎีและการศึกษาของ Herzberg ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของ Herzberg ที่แสดงให้เห็นผลของปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงปัจจัยสองประการคือตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน Herzberg วิเคราะห์จากการศึกษาของเขา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจแต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไปตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัยหกประการดังนี้ความสำเร็จผลคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วนของยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ คนยอมรับลักษณะงานที่น่าสนใจพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจมาทำความรับผิดชอบคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาจะมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขาโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือพนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขาการเจริญเติบโต พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจแต่ไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารคือพนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับพนักงานพนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศก์งานคือพนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงานคือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและ สภาพการณ์ของการทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงานคือพนักงานรู้สึกว่ามีใครค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

2.6 สัมพันธะระหว่างเพื่อนร่วมงานคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัวพนักงานรู้สึกว่าการงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงานการย้ายงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้องคือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพคือพนักงานรู้สึกว่างานของเขาที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

2.10 ความมั่นคงคือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

ผลการศึกษาของ Herzberg ดังกล่าวนี้อาจจะเห็นได้ว่าความพอใจและแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงานดังนั้นองค์การจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงานซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกันวิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่งคือการกระจายงานแนวทางการกระจายงานอาจทำได้หลายแนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ลดการเข้มงวดของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้พนักงานทำงานรวมกัน เป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจพนักงานมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติและให้พนักงานมีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อพนักงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อยบ่อยมากขึ้นเพื่อให้พนักงานรับรู้ผลงานของตนแทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของพนักงานเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้พนักงานลองทำงานใหม่ใหม่และงานที่มีความยากมากขึ้น ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายามและก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำเพื่อพนักงานจะได้มีความเชื่ออาจารย์เฉพาะอย่างอาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงานหรือการพัฒนาการคิดในตัวพนักงานแต่ละคน แนวทางการกระจายที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเจริญเติบโตของพนักงานให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จมีความรับผิดชอบการยอมรับและการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขาและการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของพนักงานก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าในการบริหารงานที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรหรือผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษาและด้านอื่น ๆ ก็ควรต้องให้ความสนใจด้วย มิใช่เพียงว่าเน้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าสามารถทำได้เพียงเท่านี้ก็ถือว่าน่าพอใจมากที่สุดแล้ว

ความพึงพอใจต่อบริการ

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับบริการ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจไว้ดังนี้

Millett (1954, pp. 397-400) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างความพึงพอใจในบริการ ไว้ห้าประการคือ

1. การให้บริการที่เสมอภาคหมายถึงผู้รับบริการจะได้รับการดูแลที่เท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก โดยใช้กฎระเบียบและมาตรฐานการบริการเดียวกัน
2. การให้บริการที่ตรงเวลาหมายถึงการให้บริการที่ตรงเวลาตรงตามความต้องการ
3. การให้บริการอย่างเพียงพอหมายถึงการให้บริการเพียงพอ เหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ดีด้วย
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่องหมายถึงการให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้าหมายถึงการให้บริการที่มีการพัฒนาคุณภาพและความสามารถมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการอยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพบริการ

Parasuraman (1988, p. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าเป็นความสามารถในการสนองความต้องการของผู้รับบริการ

Feigenbaum (1997, p. 7) ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าเป็นการตัดสินใจของลูกค้ามิใช่ผู้ให้บริการตลาดหรือผู้บริหารแต่ขึ้นกับผู้รับบริการที่ได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการอย่างไร โดยคุณภาพวัดได้จากความต้องการหรือคาดหวังของผู้รับบริการ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพบริการคือการที่ทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจเป็นบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าตลอดจนขั้นตอนของบริการนั้นนั้นจนถึงภายหลังบริการด้วยทั้งนี้ต้องคอยตอบสนองต่อความต้องการเบื้องต้นตลอดจนครอบคลุมไปถึงความคาดหวังของผู้รับบริการยอมทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

วีรพงษ์ เถлимจิรัตน์ (2542, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการคือความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการระดับความสามารถของบริการในการบำบัดความต้องการของผู้รับบริการระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังจากได้รับบริการไปแล้ว

ทองหล่อ เดชไทย (2545, หน้า 154) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าหมายถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะให้ผู้รับบริการได้รับสิ่งที่เขาต้องการหรือคาดหวัง

สรุป คุณภาพบริการหมายถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการซึ่งผู้รับบริการจะเป็นผู้ประเมินภายหลังจากที่ได้รับบริการแล้วว่าเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการเข้ารับบริการต่อบริการที่ได้รับมาน้อยเพียงไร

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หรือบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) นอกเหนือจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ อีกหลายคำที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เช่น การบริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่ การบริหาร อัตรากำลัง การบริหารเจ้าหน้าที่ ส่วนคำภาษาอังกฤษก็มีการใช้ที่แตกต่างกันเช่น Personal, Administration, Labor relation, Labor management, Management of human resource เป็นต้น

หลักการและแนวคิด

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้ทรัพยากรกำลังคนนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งจริง ๆ แล้วการบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลายความหมายเหมือนกันใช้แทนกันได้ เพียงแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีความหมายครอบคลุมมากกว่า สาเหตุที่องค์กรหันมาใช้คำนี้กันมากเพราะแนวคิดที่พยายามบริหารงานบุคคล เพื่อให้คนที่อยู่ในองค์กรเป็นคนที่มีคุณภาพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นองค์กรไม่ต้องการคนที่ทำงานเก่งอย่างเดียว การคนที่มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้ และเป็นคนที่มีความประพฤติที่สามารถจะเข้าร่วมกลุ่มกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคลไว้ต่างทัศนะดังนี้
 ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 1) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริหารทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการ ที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการ สรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงานด้วยคุณภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2546, หน้า 20) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล เป็น กระบวนการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเริ่มตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาและการพัฒนา ให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจน อำนวยความสะดวกให้บ้านหนึ่งบ้านอายุเมื่อเขาพ้นจากงาน

สมาน รังสิโยภยกุล (2544, หน้า 185-210) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนการให้ บุคคลพ้นจากงาน

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 11-15) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญสวัสดิการค่าตอบแทน และการให้พ้น จากงาน

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 217) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล”คือ การปฏิบัติการ เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกการ บรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่ง การ เลื่อนเงินเดือนการปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัยการให้พ้นจากงาน และใช้บุคคลให้ เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

Beach (1965, p. 379) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลการคัดเลือกบุคคลการให้การศึกษอบรมการกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

Castetter (1976, p. 276) กล่าวว่า ความสำเร็จทางการศึกษาส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพ ของบุคคลและประสิทธิภาพในการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลและกลุ่มบุคคล อาคาร สถานที่ จุดมุ่งหมายเงิน โครงการที่ดี ความเป็นผู้นำล้วนมีความจำเป็นและสำคัญ แต่องค์ประกอบที่ สำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษา คือ “คน”

Flippo (1975, p. 364) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การวางแผนการจัดการองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุมการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในองค์การ

Nigro (1973, p. 37) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลที่ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและคุณภาพจากคนเหล่านั้นสูงสุดทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นกระบวนการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรอย่างสูงสุด โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนการแสวงหา ซึ่งบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นแล้ว การพัฒนาให้บุคคลได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญตลอดจนการอำนวยความสะดวก การให้บำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากงาน

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไป ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” กล่าวคือ ในองค์การทุกองค์การจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำการกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้งสองที่ดี คือ มีคน หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

Kingsbury (1963 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้นและรัดกุมว่า เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร

French (1978, p. 218) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างานหรือไม่ควรเป็นเพียงงานบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้นหากแต่ควรจะมีฐานะเป็นรูปงานย่อยที่สำคัญที่สุด (A major subsystem) ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ
2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน

ของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการบริหารงานนั้นสิ่งสำคัญยิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ งาน และคน ซึ่งงานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกหน่วยงานซึ่งขาดไม่ได้เลย

ระบบบริหารงานบุคคล

พิชัย เสี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 110-112) ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์กร ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทันทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นรางวัลแก่ผู้ที่ภักดีต่อผู้บริหาร โดยไม่จำกัด ขอบเขตอำนาจการบรรจุแต่งตั้งไว้ในระเบียบของหน่วยงาน หรือกฎหมายทางการบริหารใด ๆ บางทีเรียกระบบนี้ว่าระบบชู้เลี้ยงหรือระบบสกปรก ระบบขอบพอพิเศษหรือระบบเล่นพวก เพราะการปฏิบัติการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้ง บุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มักจะได้รับผลกระทบจากอำนาจต่าง ๆ ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอำนาจทางการเมือง พรรคการเมืองที่ได้อำนาจทางการเมืองมักจะมี การวิ่งเต้นช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเหลือพรรคพวก เพื่อเป็นการตอบแทนบุคคลต่าง ๆ เหล่านั้น การปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระบบอุปถัมภ์อาจมีหลายรูปแบบหลายลักษณะเหตุผลที่นำระบบอุปถัมภ์ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลคือ

- 1.1 เพื่อให้ตำแหน่งเป็นสินน้ำใจ
- 1.2 เพื่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล
- 1.3 ประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย
- 1.4 เพื่อเอกภาพในการบริหารและการปกครอง

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

1. ระบบอุปถัมภ์ช่วยเสริมระบบคุณวุฒิให้สมบูรณ์ ระบบคุณวุฒิมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีกว่าและเหมาะสมกว่าระบบอุปถัมภ์เฉพาะอย่างยิ่ง การเลือกสรรตัวบุคคลเข้ารับราชการเพราะมีลักษณะเป็นวิชาการมีใช้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ หรือความพอใจแต่ก็มีใช้จะอำนวยผลได้โดยสมบูรณ์ ปัญหาระบบคุณวุฒิก็มีอยู่มาก

2. ระบบอุปถัมภ์ช่วยกันบริหารงานประจำ เป็นที่ทราบกันแล้วว่าการบริหารนั้นจะมีอยู่ในที่ที่ปลอดจากการเมืองมิได้ กล่าวคือถ้าไม่มีการเมืองก็ไม่มีการบริหาร และการบริหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองก็จะไม่บังเกิดผล การที่ฝ่ายประจำจะแยกตัวออกจากการเมืองจึงไม่มีทางที่จะเป็นไปได้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

3. ระบบอุปถัมภ์กับการบริหารงานยุคใหม่ ปัญหาการพัฒนาประเทศปัจจุบัน คือ การขาดแคลนตัวคนที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาประเทศบางกรณีมีปัญหาต้องการบรรจุคนเร่งด่วน การใช้ระบบคุณวุฒิอาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์จึงมักใช้ระบบอุปถัมภ์แทนการกระทำที่รวดเร็วและกว้างขวางกว่า อย่างไรก็ตามการบรรจุแต่งตั้งทำนองนี้ควรจะกระทำเพียงพอสมควรเท่านั้นไป ย่อมจะทำให้ข้าราชการประจำในหน่วยงานนั้นเสียกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานอาจเสียไปได้ บุคคลที่จะบรรจุแต่งตั้งก็ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจริงมีใช้เป็นการช่วยเหลือพรรคพวกเท่านั้น

ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์

1. ข้าราชการขาดสมรรถภาพเพราะระบบบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจไม่มีการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถทำให้งานไม่ก้าวหน้า
2. ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก
3. ฐานะของข้าราชการคลอนแคลนขาดหลักประกันความมั่นคง
4. ข้าราชการทำงานโดยมุ่งที่จะประจบผู้มีอำนาจหรือถ้าพะวงแต่จะรักษาผลประโยชน์ของพรรคพวกมากกว่าที่จะคำนึงถึงแบบแผนและประโยชน์ของราชการนอกจากนั้นทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติงานและประชาชนอาจไม่ได้รับความยุติธรรม
5. ผู้ไม่มีพรรคพวกในวงราชการก็ไม่มีโอกาสได้เข้ารับราชการ
6. ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

7. เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือของตนและอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเป็นบันไดทองแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำได้

2. ระบบคุณธรรม (Merit system)

ระบบคุณธรรมเป็นวิธีการบรรจุผู้เข้าปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยวิธีการสอบแข่งขันระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการ โดยระบบนี้เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่สุดโดยหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมี 4 ประการคือ

2.1 หลักความเหมาะสม (Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือ แต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ ต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง (Push the right man to the right job) และต้องมีการกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจนว่าตำแหน่งใดต้องการบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้ผู้มีความรู้ความสามารถ สมัครสอบให้มากที่สุดและต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้าปฏิบัติงานนอกจากนั้นการโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่งก็ต้องคำนึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญด้วย

2.2 หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ตามที่กำหนดไว้มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติ ตระกูล ศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ และบุคลากรทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

2.3 หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นบุคลากรว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการยังชีพและให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นการประกันมิให้บุคลากรถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มี ความผิดเพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีที่สุด

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การให้บุคลากรต้องเป็นกลางในทางการเมืองกล่าว คือ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็ม ความสามารถและเต็มความภาคภูมิใจโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง หรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใด ๆ ด้วย

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

1. ทำให้บุคคลผู้มีความสามารถได้เข้ารับราชการ เพราะก่อนที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่งในทางราชการบุคคลเหล่านั้นย่อมผ่านการสอบแข่งขันทดสอบความรู้ความสามารถแล้ว และในการที่จะเลื่อนขั้นตำแหน่งก็ต้องผ่านการสอบคัดเลือก แต่ความดีในข้อนี้จะรักษาไว้ได้เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การสอบว่ามีความถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรมเพียงใด
2. ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีคุณสมบัติเท่ากันทุกคน โอกาสเข้ารับราชการหรือทำงานได้เท่าเทียมกัน
3. บุคคลที่ทำงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ประสิทธิภาพของงานเท่าเทียมกัน
4. ป้องกันมิให้นักการเมืองเข้ามาทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเปลี่ยนแปลง โคลงไม่แน่นอนขาดความสม่ำเสมอ
5. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีในการทำงาน ให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะตระหนักถึงความเป็นธรรมที่ควรได้รับในการทำงานและ ผลการปฏิบัติงาน
6. เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ หรืออาชีพการรับราชการทำให้งานราชการได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูงราชการก็จะได้คนดีเข้ามาทำงาน

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2546, หน้า 18-19) ได้อธิบายว่า การจัดระบบบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นของทางราชการหรือของธุรกิจเอกชนนั้น ในปัจจุบันได้ยึดหลัก 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ

1. หลักความเสมอภาคยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศผิว และศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคงถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวรการจะใช้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่ ทัศนภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักฝ่ายทางการเมือง ผู้ปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น

ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ในอิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดใด

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาระบบจัดระบบการนิเทศ์ และการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6. หลักความเหมาะสมเป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รัก มักที่ชังมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. รักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้กับงานได้เต็มที่

9. รักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกัน การกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

10. รักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. รักประสิทธิภาพถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดการกระทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผนงานการประสานงานและการจัดหน้าี่รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

12. รักการศึกษาวิจัย การปฏิบัติงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาวิพากษ์การก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

การประเมินความพึงพอใจ

เพื่อให้การศึกษารับรองการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสิงห์สมุทร มีความเข้าใจยิ่งขึ้นควรทำความเข้าใจถึงกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่ในหน่วยงานทั่วไปเสียก่อน โดยจะอธิบายถึงรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนตามลำดับเพื่อสะดวกต่อการศึกษาดังนี้

1. การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง

จำเริญ สุวรรณประสิทธิ์ (2552, หน้า 1) การวางแผนอัตราค่าจ้าง หมายความว่า การกำหนดว่าหน่วยงานนั้นต้องการกำลังคนหรือตำแหน่งประเภทไหนจำนวนเท่าไร โดยคิด คำนวณคนให้พอดีกับการปฏิบัติงาน ในระบบราชการมักมีการวางแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า คือ เป็นรายปี หรือราย 3 ปี หรือ 9 ปี การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู

1. ความสำคัญเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

2. ปัญหาในการวางแผนอัตราค่าจ้างคน ขาดความรู้ทางหลักวิชา ขาดข้อมูลข่าวสาร นโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ของรัฐไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่องมีการนำผลประโยชน์ส่วนตัวมาใช้ ในการวางแผน ขาดปัจจัยสำคัญในการบริหารเช่น เงิน วัสดุ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตราค่าจ้างคน

3. วัตถุประสงค์สร้างต้นแบบการวางแผนอัตราค่าจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษานำต้นแบบการวางแผนกำลังคนไปใช้

4. แนวคิดในการวางแผนกำลังคน ยึดหลักการจำนวนคนที่ต้องการมากขึ้น-จำนวนคนที่ ต้องการทั้งหมดเท่ากับจำนวนคนที่มีอยู่จริง

กระบวนการวางแผนกำลังคนมีองค์ประกอบสำคัญสามประการ ดังนี้

1. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันข้อมูลปริมาณคุณภาพ

2. การคาดการณ์กำลังคนในอนาคตเช่นความชำนาญงานพื้นฐานการศึกษาและ ประสบการณ์

3. กำลังคนเพิ่มขึ้นการกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 112-114) กล่าวว่า การวางแผนกำลัง ผู้บริหารจะต้อง เข้าใจอย่างลึกซึ้งในการวางโครงสร้างพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ขยายขอบเขตการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในด้านพฤติกรรมมนุษย์ออกจากด้านการจัดการ คือ ต้องพัฒนาด้านการจัดการให้เป็นหน้าที่ หลักมั่นคงก่อน เพราะถ้าทำการพัฒนาด้านการจัดการควบคู่กัน ไปด้วยด้านพฤติกรรมมนุษย์ก็จะเห็น ผลเฉพาะด้านที่การพัฒนาเท่านั้น การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาในการจัดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ ประารถนา เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้นการวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญา ที่พิจารณา กำหนดแนวทางปฏิบัติงานมีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ความรู้และการ คาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ

การวางแผน (Planning) คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ ที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา หรือหมายถึง การช่วยตัดสินใจเลือกสิ่ง

ที่จะปฏิบัติในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ภายใต้เงื่อนไขของเวลา และทรัพยากร การวางแผนเป็นกระบวนการแรกของการดำเนินงานในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะต้องมีการวางแผนก่อนที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการ ในการใช้คนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการวางแผนบุคลากรแบ่งออกได้สามขั้นตอน คือ

1. ศึกษานโยบายและแผนองค์การ การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องศึกษานโยบายและแผนขององค์การก่อนเพื่อให้สอดคล้องกันศึกษาถึงโครงสร้างองค์การและศึกษาถึงรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของการบริหารตลอดจนสถานะแวดล้อมภายนอกด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

2. การวิเคราะห์คน เป็นการทำอย่างเป็นระบบเดียวกันสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในองค์การ ทำการวิเคราะห์งานแต่ละตำแหน่งงาน โดยดูตำแหน่งงานขอบเขตการปฏิบัติงานคุณสมบัติของ พนักงานความรู้ความสามารถรวมทั้งคาดการณ์ความสูญเสียกำลังคนในอนาคต

3. การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน เป็นการมุ่งเน้นกำลังคนในอนาคตการปรับตัวของ องค์การในอนาคตอันจะเกิดแรงผลักดันภายนอกและภายในองค์การเป็นการกำหนดความต้องการ จำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ระบุไว้สำหรับตำแหน่งงานและสำหรับระยะเวลาหนึ่งในอนาคต การคาดการณ์ว่าอาจจะมีการเกษียณอายุการปลดออก การแต่งตั้งความต้องการกำลังคน การ พยากรณ์ความต้องการขององค์การต่าง ๆ ในระยะการวางแผนเปรียบเทียบความต้องการกำลังคน กับการผลิตกำลังคนการวางแผนกำลังคนมีสาระสำคัญ 3 ประการคือ

3.1 การวางแผนบุคคลเพื่อใช้คนที่มีประสิทธิภาพ

3.2 การวางแผนบุคคลให้เกิดความพอใจในการทำงานและพัฒนาบุคลากร

3.3 การวางแผนให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านการทำงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 12) กล่าวว่า เหตุผลสำคัญที่ต้องมีการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นทางการก็เพื่อที่จะมุ่งให้เกิดผลสำเร็จในประการต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสมรรถภาพ สูงสุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานและ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มีการพัฒนาพนักงานได้มากกว่าเดิมเพื่อที่จะให้มีการวางแผนที่จะทำ การว่าจ้างได้อย่างถูกต้อง

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 102) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนคือ ขั้นตอนของ กระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ที่มุ่งจะพยายามให้มีกำลังคนพอเพียงเพื่อจะสามารถปฏิบัติ ภารกิจขององค์การให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคตและการวางแผนกำลังคนจะ ทำให้องค์การแบ่งได้เสมอว่า

1. มีจำนวนและชนิดของบุคลากรตามที่ต้องการ
2. มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาบรรจุไว้ตรงกับความต้องการ
3. มีบุคลากรไว้พร้อมในทุกครั้งที่มีความต้องการ

กระบวนการหรือขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญมี 3 ด้านคือ

1. กำลังบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องมีความพร้อมในแง่ของข้อมูลและรายละเอียดว่ากำลังคนในปัจจุบันที่มีอยู่นั้นในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง

2. การคาดการณ์กำลังคนในอนาคตการคาดการณ์และระบุไว้เพราะว่าในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดนั้นกำลังที่ต้องการมีอะไรทำให้อย่างไรก็ตามทั้งในแง่ของจำนวนหรือแยกประเภทตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายละเอียดลงไปถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่นความชำนาญพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

3. แผนกำลังคนหรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งแต่ละองค์กรก็มีแนวทางที่แตกต่างกันไปทั้งนี้การวางแผนเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่จะพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา

การสรรหาเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งใจให้บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคคลเข้ามาสมัครงานและทำการคัดเลือกต่อไปมีขอบข่ายงานดังนี้

1. การประกาศรับสมัครกรรมแรงงาน ก.พ. น.ส.พ. วิทยุโทรทัศน์อินเตอร์เน็ต
2. การรับสมัครให้กรอกใบสมัครมีประวัติการศึกษาประสบการณ์
3. การสัมภาษณ์เบื้องต้นรับสมัครแล้วสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อนถ้าไม่ตรงจะได้ตัดออก

ไม่ให้สมัคร

4. การสอบเป็นการสอบความรู้ความสามารถเป็นสอบข้อเขียนอาจเป็นข้อสอบปรนัยหรืออัตนัยและสอบปฏิบัติ เช่น ใช้คอมพิวเตอร์สอนในชั้นเรียน

5. การสอบสัมภาษณ์สอบหลังจากผ่านการสอบในข้อสี่แล้ว
6. การตรวจสอบภูมิหลังอาจตรวจสอบจากสถานการศึกษาที่ทำงานเดิมของผู้สมัคร
7. การคัดเลือกขั้นสุดท้ายเป็นการประเมินจากขั้นตอนที่แล้ว

8. การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานอาจให้หน่วยเลือกงานตามลำดับของผลการสอบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรคนเนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสม กับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542, หน้า 183) กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรว่า เป็นการค้นหาบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ในองค์การการสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายหลายอย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์การต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จุมพล นิมพานิช (2547, หน้า 121) กล่าวถึงการสรรหาว่าเป็นกระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่วงการกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครกับองค์การเพื่อองค์การจะได้ว่าจ้างต่อไปหากพิจารณาคำว่าการสรรหาอย่างถ่องแท้แล้วจะตีความหมายได้สองด้านคือ

ด้านที่ 1 การสรรหาคือกระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

1. การเสาะแสวงหาบุคคลที่ต้องการ
2. ทำการทดสอบเพื่อเลือกให้ได้คนที่ดีที่สุด
3. บรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม

ด้านที่ 2 การสรรหาคือการจัดการให้บุคคลสมัครเพื่อการคัดสรรซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

1. ทำให้เกิดความสนใจในตำแหน่งที่ว่างหรือมีอยู่
2. ประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่ว่างลักษณะงานเงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ

3. การพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติในเอกสารของผู้สมัคร

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 123) กล่าวว่า การสรรหาเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายหลายอย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้มาร่วมงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุป การสรรหาเป็นกระบวนการที่ชักจูงให้ผู้สมัครในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมีจำนวนที่เพียงพอประกอบด้วยคุณสมบัติตรงตามความต้องการและกระตุ้นให้ผู้สมัครงานกับองค์กรเพื่อความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสรรหาต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงความจำเป็นในการสรรหาพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรและตัวบุคลากร และจะต้องรู้วิธีการสรรหาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสรรหาภายใน หรือภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการ

การคัดเลือก

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 138) กล่าวว่า การคัดเลือกพนักงานเป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ คุณสมบัติที่ต้องการล่วงหน้า เช่นการศึกษาประสบการณ์ความเหมาะสมทางด้านร่างกายตลอดจนมีลักษณะนิสัยท่าทางบุคลิกภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 168) กล่าวว่า การเลือกพนักงานเป็นการตัดสินใจที่ยากและสำคัญเพราะการตัดสินใจ จะมีผลตามมาอีกมากมายและยาวนานหากตัดสินใจเลือกพนักงานได้คนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรการปฏิบัติงานก็ไม่มีประสิทธิภาพความสำคัญของการคัดเลือกมีดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการของการคัดเลือกมากขึ้น รู้จุดอ่อนและข้อขัดข้องข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคและการคัดเลือกประเภทต่าง ๆ
2. ลักษณะของกฎหมายแรงงาน ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนไปจากเดิมจะเน้นในการคัดเลือกคนเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงความซ้ำซ้อนและแง่มุมต่าง ๆ ของกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายในการว่าจ้าง
3. การคัดเลือกเป็นงานลักษณะพิเศษและมีความยากลำบากภาระหน้าที่และพฤติกรรมของบุคคลในงานที่ทำนั้นเป็นการกล่าวในลักษณะกว้างกว้างไว้ในรายละเอียดงานและลักษณะงาน
4. บางครั้งองค์กร ประสบความยุ่งยากลำบากกับพนักงานบางคนก็ต้องพ้นจากงานในระยะแรกจึงทำให้องค์กรอาจต้องการรับคนที่ไม่เหมาะสมให้ทำงานแทน
5. การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพย่อมคุ้มค่าต่อองค์กร เป็นอย่างยิ่งเพราะลงทุนให้ได้คนดีมาในองค์กรก็จะสามารถสร้างผลผลิตตอบแทนที่สูงกับคืนมาในองค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า กระบวนการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สุด ปัญหาการคัดเลือกที่ปรากฏคือผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการปรับปรุงการประเมินและผู้สมัครงานจะต้องจัดโปรแกรมเพื่อวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อย และความสามารถของผู้สมัครแต่ละคนด้วยเพื่อให้ได้

บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัครซึ่งเริ่มจากการคัดกรองจากผู้สมัครจำนวนมากเอาคนที่ไม่เหมาะสมขาดคุณสมบัติซึ่งไม่ตรงตามความต้องการของตำแหน่งนั้นออกไป และต่อไปก็คือการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สุดเข้ามาทำงาน

3. การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

การนิเทศงาน

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การนิเทศก์งานเป็นการอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ได้ทราบถึงนโยบายขององค์การ วัตถุประสงค์ประวัติดูความเป็นมาผู้บริหาร โครงสร้างการทำงานสภาพการจ้างเป็นการจัดข้อสงสัยต่าง ๆ และความลังเลใจของผู้มาปฏิบัติงานใหม่

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 180) ได้ให้ความหมายของการนิเทศก์งานว่า การนิเทศก์งานเป็นกิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักหน้าที่ที่ต้องทำตลอดจน ได้จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2542, หน้า 106) ได้ให้ความหมายของการนิเทศก์งานว่า การจัดให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบข่าวสารขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้างข่าวที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอาชีพที่ทำให้เกิดความพอใจข่าวสารพื้นฐานประกอบด้วยข่าวสารเป็นจริงเกี่ยวกับการเบิกเงินเดือน ได้อย่างไรการทำบัตรประจำตัวอย่างไรชั่วโมงการทำงานเริ่มและเลิกเวลาใดจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลใดบ้างการปฐมนิเทศจะเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดระบบของพฤติกรรมตามที่องค์กรหรือฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรที่คาดหวังไว้ให้มากขึ้น การนิเทศดำเนินการอย่างถูกต้องก็สามารถจะช่วยลดความกังวลใจของพนักงานใหม่ในการทำงานวันแรกได้

สรุป การนิเทศเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักกับหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ประเพณีวัฒนธรรมตลอดจนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเป็นการแนะนำผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในองค์กรเพื่อสร้างความคุ้นเคย และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัว สร้างความประทับใจและได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรเร็วขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในอนาคตนั่นเอง

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2537, หน้า 37) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับงานบุคลากรที่ต่อเนื่องจากการประเมินจุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อช่วยให้บุคลากรปรับปรุงตนเองที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาและการดำเนินงานเพื่อให้

บรรลุจุดประสงค์ขององค์การการพัฒนาคูคณากร ได้มีการกระทำอันมากมายในหลายรูปแบบและมีการตีความไปในหลายหลายลักษณะเช่นการฝึกอบรมประจำการการประชุมสัมมนา การฝึกปฏิบัติการ การศึกษาอบรมระยะสั้นและการศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิสูงขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 84) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องทำกันอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

สรุป การพัฒนาคูคณากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการเตรียมบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบงานในอนาคต ซึ่งในขณะเดียวกันนั้นให้พยายามบรรลุเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การวางแผนการปฏิบัติเพื่อก้าวหน้าตลอดจนการเข้าออกของบุคลากรเพราะจะช่วยให้บุคลากรได้รับรู้ทักษะตามที่ต้องการ เพื่องานในปัจจุบันและในอนาคตให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญงานนั้น ๆ และกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จสามารถทำให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

สรุป การนิเทศก์งานและพัฒนาคูคณากรทางการศึกษามีขอบข่ายงานดังนี้

1. การประชุมนิเทศแนะนำบุคคลสถานที่ และระเบียบข้อบังคับ
2. การจัดให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตามวิชาเอกที่เรียนมา
3. การนิเทศก์งานแนะนำการทำงานสายการสอนให้กับบุคลากรใหม่
4. การบำรุงรักษาจัดสวัสดิการบริการ เช่น ห้องพัก ค่ารักษาพยาบาล ความเป็นกันเอง

และการยกย่องชมเชย

5. การประเมินการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อบุคคลที่ตั้งใจทำงาน ขยัน ซื่อสัตย์ในการสอนสม่ำเสมอ

6. การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินนำมาพิจารณาความดีความชอบเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่งให้บุคลากร โดยการสร้างความสุขที่จะทำให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจ

7. การพัฒนาคูคณากรด้านการฝึกอบรม หรือการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันอื่น

8. การพัฒนาคูคณากรด้านการศึกษาต่อส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง และสายงานที่ทำเพื่อนำประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงานของตนเอง

9. การพัฒนาคูคณากรด้านการศึกษาดูงานจัดไปศึกษาดูงานสถาบันอื่น ๆ

10. การพัฒนาบุคคลด้านการสัมมนา จัดประชุม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่
 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
- การโอนย้ายการลงโทษให้ลาออกลดจำนวนบุคคล ซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้
1. การโอนย้ายเพื่อเปลี่ยนโรงเรียนอาจมีตำแหน่งเท่าเดิมหรือสูงขึ้น
 2. การลงโทษทางวินัยเมื่อมีความผิดจากภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนลดขั้นเงินเดือนให้ออกปลดออกไปได้ออก
 3. การลาออกเนื่องจากมีปัญหาเรื่องสุขภาพการทำงานการเดินทางและอื่น ๆ
 4. การลดจำนวนบุคคลหนุงานมีงานน้อยแต่มีคนมากบางโรงเรียนมีนักเรียนน้อยลงต้องลดจำนวนครู
 5. เกษียณมีทั้งการเกษียณก่อนกำหนดและการเกษียณอายุราชการตามกำหนด
 6. ทูพพลภาพได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจนทูพพลภาพเจ็บป่วยนานเกินกำหนดวันลา
 7. ถึงแก่กรรมอาจถึงแก่กรรมขณะทำงานหรือออกจากงานแล้ว
- สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทนในการพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคลากร โดยการใช้ผลงานเป็นหลักในการตัดสินใจและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแล้วนั้นยังเป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรที่จะส่งผลให้งานการเจริญก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การแก่บุคลากรนั่นเอง

การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แบ่งการบริหารออกเป็นกลุ่มงานประกอบได้ด้วยงานธุรการงานวันแต่งอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติงานพัฒนาบุคลากรงานวินัยและนิติการ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

1. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนกำลังคนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นปัญหาเกี่ยวกับการใช้กำลังคนเป็นปัญหาที่มีจะเกิดขึ้นในแทบทุกหน่วยงานเช่นปัญหาคนล้นงานการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาเป็นต้นความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าวประการหนึ่งคือจัดให้มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในหน่วยงานซึ่งจำเป็นต้องระบุล่วงหน้าว่าจะต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติความรู้

ความสามารถการศึกษา และระยะยาวการวางแผนกำลังคนนี้เป็นแม่บทของการจัดการบริหาร รักษาการพัฒนาและการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุ

การสรรหาบุคคลที่กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งรัดให้เขาสมัครงานในองค์การ

Staub and Raymond (1985, p. 8, 21) กล่าวถึงการสรรหาในทำนองเดียวกันว่าหมายถึงกระบวนการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาสู่วงการกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่สุดและสนใจตรงกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครกับองค์การเพื่อจะได้เลือกสรรต่อไป

การบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึงการรับคนเข้าทำงานมีการมอบหมายหน้าที่การทำงานที่กำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การหลังจากได้รับการคัดเลือกแล้ว

1. งานสรรหาและบรรจุ

1.1 การสอบแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือก

1.2 การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือก

1.3 การบรรจุเข้ารับราชการใหม่

2. การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 การย้ายผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่

2.3 การย้ายผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่

2.4 การรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.6 การรักษาราชการแทน

3. งานออกจากราชการ

3.1 การเกษียณอายุราชการ

3.2 การออกจากราชการ

3.3 การให้ออกจากราชการ

3.4 การออกจากราชการกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

การพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อนำไปพิจารณาเพื่อการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาผลงานของแต่ละคนแล้วนำไปเปรียบเทียบว่าคนใดเหมาะสมที่จะได้เลื่อนหรือปรับเงินเดือนกรณีพิเศษประจำปีการตัดสินใจพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ สมควรที่จะเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผลมีระบบและระเบียบแบบแผนใช้กับคนหน่วยงานเดียวกัน โดยเสมอหน้ากัน นั่น คือการมีเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน

การจัดทำทะเบียนประวัติการจัดทะเบียนประวัติข้าราชการหมายถึงการบันทึกข้อมูลที่สำคัญและเป็นของข้าราชการเช่นข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวประวัติการศึกษาการฝึกอบรมและการดูงานและข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเดิมได้มีการทำข้อมูลต่าง ๆ ลงในสมุดประวัติข้าราชการต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยกเลิกการจัดทำสมุดประวัติข้าราชการและส่วนราชการการจัดทำ ก.พ. 7 ตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประวัติข้าราชการขึ้นใหม่และให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดให้มี แฟ้มประวัติข้าราชการตามแบบที่กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลหลังจากบรรจุแต่งตั้งแล้ว บุคคลมักจะพบปัญหาและ ประสกในการ ปฏิบัติงานดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประสบการณ์และแนวทางที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ

การฝึกอบรมเป็นการสำรวจศึกษาวิเคราะห์วิจัยสภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาจากนั้นให้จัดทำแผนงาน โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรประสานและ ส่งเสริมดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทั้งกรณีเตรียมเข้าสู่

ตำแหน่งและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทั้งการอบรมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีเข้าสู่ตำแหน่งใหม่และกรณีประจำการหลังจากมีการฝึกอบรมแล้วให้มีการประเมินผลการ ฝึกอบรมด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและกระบวนการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาวิชาชีพในครั้งต่อ ๆ ไปและให้มีการประสานกับหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้มีการเทียบเคียงประสบการณ์ในการฝึกอบรมกับการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากร ในสถาบัน

การลาศึกษาต่อศึกษาความจำเป็นและดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีและไม่มีวุฒิปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาต่อความต้องการของตนและ หน่วยงานทางการศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการตามข้อตกลงในการส่งไปศึกษาต่อกับสถาบันอุดมศึกษา

4.2 งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติมีการประสานการดำเนินการจัดสรร งบประมาณสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพ ทางการศึกษาพร้อมทั้งประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบกิตติบัตร โล่รางวัลพร้อมเผยแพร่ยกย่อง อย่างกว้างขวางและยังสามารถนำผลงานไปประกอบการพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

4.3 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

4.3.1 การขอรับใบอนุญาตในการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ

4.3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4.3.3 การส่งเสริมความมั่นคงผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ

4.4 งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลศึกษาวิเคราะห์วิจัยและกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และวิธี ประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์

5.1 งานวินัย คือ การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี การเสริมสร้างให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและจริยธรรมและสนับสนุน การจัดทำเอกสารที่การรักษาวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาจากนั้นก็ให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัยจริยธรรม

5.2 งานอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การร้องทุกข์เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องทั้งนี้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้นและแก้ไขในสิ่งที่ถูกต้องหรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไปให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจหรือให้ผู้บังคับบัญชาเนื้อไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมตามสมควรจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนหนึ่งเป็นการทำความเข้าใจกันระหว่างคนในครอบครัวเดียวกัน

5.3 การดำเนินงานด้านกฎหมายกระเปียบข้อบังคับที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ตรวจสอบการดำเนินการจัดทำนิติกรรมหรือเอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมายซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดมีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีแพ่งหรือคดีอาญาคดีล้มละลายคดีล่วงละเมิดสิทธิเด็กคดีปกครอง ในกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้เสียหายมีส่วนได้เสียในประสานกับพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีให้ความช่วยเหลือแนะนำปรึกษาแนวทางต่อสู้คดีในกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลขงานในสังกัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาถูกจับกุมคุมขัง ถูกถูกฟ้องคดีแพ่งถูกฟ้องคดีอาญาถูกฟ้องคดีปกครองหรือถูกกระทำละเมิด

ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการของสถานศึกษา

ภารกิจของสถานศึกษางานวิชาการเป็นภารกิจหลัก โดยมีสนับสนุนงานวิชาการสถานศึกษาจึงเกิดภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. การวัดประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
5. การศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศ
6. การศึกษาการแนะแนวการศึกษาการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
8. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวหน่วยงานและสถาบันอื่น

ที่จัดการศึกษา

1. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณประกอบด้วย

1. การจัดทำและของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงิน
5. การบริหารบัญชี
6. การบริหารบัญชีพัสดุ

1. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเว้นวรรคที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและนักศึกษาได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. การวินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

1. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับแบบมุ่งพัฒนา สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่าย ภารกิจการบริหารทั่วไปประกอบด้วย

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียนการส่งเสริมประสานงาน
11. การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. การบริการสาธารณะงานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

ดังนั้นสรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งนอกจากงานวิชาการที่เป็นหัวใจสำคัญแล้วนั้น สถานศึกษาต้องมีขอบข่ายการบริหารการศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ขาดไม่ได้คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปเป็นต้น ในการบริหารสถานศึกษาทุก ๆ แห่งจะมีขอบข่ายในการบริหารที่แตกต่างกันไป แต่สถานศึกษาก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมภายนอกได้อย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2541, หน้า 41-50) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงรายผลการศึกษารูปได้ว่าการบริหารงานบุคลากรด้านระบบโครงสร้าง พบว่ามีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนส่วนการจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรนั้น ครอบคลุมเกณฑ์ทุกตำแหน่งแต่ไม่ตรงตามสาขาวิชามีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้เหมาะสมตรงความความรู้ความสามารถ โดยมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายลักษณะอักษร ชัดเจนส่วนการสรรหาบุคลากรดำเนินการโดยคณะกรรมการและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณาใช้หลักคุณธรรมความรู้ความสามารถในการสรรหาการพัฒนามูลากรนั้นบุคลากรใหม่ควรได้รับการปฐมนิเทศก์ทุกคนส่วนบุคลากรเก่าได้รับการพัฒนาเป็นประจำปีอย่างนั้น โดยสถานศึกษาเป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับการการธำรงรักษาบุคลากรได้มีการให้บริการทางวิชาการแก่เพียงพอมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับงานและความสามารถอย่างเหมาะสมส่วนการพิจารณาความดีความชอบชอบมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาอย่างนิติธรรมณะเดียวกันการลงโทษทางวินัยได้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม

ไพบุลย์ คุณชุมภู (2545, หน้า 45-46) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนพบว่าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจนมีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการสนับสนุนให้บุคลากร เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยและสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไปมี

การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนปัญหาที่พบได้แก่ขาดแคลนบุคลากรและจัดบุคลากรไม่ตรงความรู้ความสามารถ ขาดการนิเทศก์ติดตามผลการปฏิบัติงานและขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะคือควรจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอให้ความรู้ในการปฏิบัติงานควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้บ่อยขึ้นโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังการประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการและควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนโดยควรมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้วย

สนธิ สายปิ่นตา (2545, หน้า 43-44) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงรายผลการศึกษารูปได้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดคนเข้าปฏิบัติงานได้แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบทางราชการตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดการรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดและไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนส่วนข้อเสนอแนะคือควรศึกษาภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนว่า มีความรู้ความสามารถ ความถนัดด้านใดควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจนควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมพร ใจคำปิ่น (2547, หน้า 47-55) การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอดจังหวัดเชียงใหม่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่องมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีแผนการควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจนและมีการวางแผนรอบ อัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมกาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรอย่างยุติธรรมส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากรไม่เพียงพอการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ไม่ตรงความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานหลายด้านงบประมาณสนับสนุนพัฒนาบุคลากรขาดแผน การวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของราชการและขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องมีข้อเสนอแนะคือควรเสนอข้อมูลจำนวนราชการที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด

กิตติ บรรณ โสภิชฐ์ (2546 อ้างถึงใน พงศ์ศรีธัญย์ จันทรัตน์, 2556, หน้า 75-78) ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู อาจารย์กลุ่มภาคใต้ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ที่มีความรับผิดชอบทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

วรศักดิ์ รุ่งเรือง (2548 อ้างถึงใน พงศ์ศรีธัญย์ จันทรัตน์, 2556, หน้า 75-78) ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบตัวแปรพบว่า ครู อาจารย์ ที่มี วิทยฐานะต่างกัน มีทัศนคติต่อความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549, หน้า 44-50) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขตห้าผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากร มีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่งมีการประชุมชี้แจงปลาก่อน ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบบ่อยคือบุคลากรไม่เพียงพอ ออรรากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถควรจัดสรร งบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควรและควร มีการวางแผนการประเมินผลและการปฏิบัติงานของบุคลากร

พงศ์ศรีธัญย์ จันทรัตน์ (2556, หน้า 57-71) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครู จำนวน 306 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานและการกำหนดอัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ

อุษา มะลิคำ (2557) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 150 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และจำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 10-20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี

วรรณพร นธะสนธิ์ (2557, หน้า 40-47) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 148 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระวี ดีแป้น (2558) ความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ

ศุภมิตร ศันตวิษยะ (2558) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนสตรีภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรีภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จำแนกต่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 140 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ทุกด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ภัทรพร แสงประพันธ์ (2558) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานในโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา จำนวน 95 คน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่ครูมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดคือการบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือการบริหารงานบุคคล

สุตาภัทร สุหลงเสน (2558) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนคาราสุมทรภูเกิดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนคาราสุมทรภูเกิด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 103 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านการติดตามและนิเทศการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และการจัดหลักสูตร ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ (2558) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสวนบุญ โฉมปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน จำแนกตามเพศ และระดับอายุของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสวนบุญ โฉมปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจใน ด้านการวางแผนงานบุคคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่า

ดวงพร สุขสำราญ (2558, หน้า 67-90) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเขต 2 จำนวน 440 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น หลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมากกว่าเพศหญิง จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เขวาลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558, หน้า 57-83) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นบ้านของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดจะเขียงเขต กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองจะเขียงเขต จำนวน 127 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำนวน 450 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สรเพชร อาจเดช (2559) ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 59 รวมทั้งสิ้น 195 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง วิชยฐานะ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สายนภา ดาวแสง (2559) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 118 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 97 คน จำแนกตาม เพศ ประสบในการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตาม เพศ และประสบในการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา พงษ์เกษม (2559) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการ โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน จำนวน 76 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Vickstrom (1971, p. 428-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นค่าจูนของเฮร์ซเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบสัมภาษณ์โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงานแล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮร์ซเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นของเฮร์ซเบอร์กดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่สูงและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงานกลุ่ม ตัวอย่างเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและงานที่ทำอยู่นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค่าจูน ส่วนปัจจัยค่าจูนของเฮร์ซเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงานการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสำคัญระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวค่าจูนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นเป็นแรงจูงใจ

Johnston and Bavin (1973, pp. 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างนอกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับคนที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่ง Herzberg ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่า ไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่า เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ

Schmidt (1975, p. 7583-A) ได้ชี้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษาในเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมาทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความรับผิดชอบเท่านั้นที่มีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

Harris (1979, pp. 285-287) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรีผลการวิจัยสรุปว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการคือการวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือกการนำเข้าสู่งานการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตอบแทนหรือสิ่งจูงใจการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

Davis (1985, p. 2175-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของเฮอร์เบอร์ การทดสอบซ้ำโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประยุกต์ทฤษฎีเฮอร์เบอร์ ในเรื่องความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษา

El-safy (1986, p. 2497-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานการบริหารสาธารณะในประเทศชูดาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปลการปฏิบัติงานและจำนวนตัวแปรมีผลต่อทัศนคติต่อลูกจ้าง โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานและศาสนาอิสลาม

Almalsboob (1987, p. 1402-A) ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และความพึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มตัวอย่างศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

Randall (1986, p. 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและ

การยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงานความรู้
ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Rabidu (1993 อ้างถึงใน อุษา มาลีคำ, 2557, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ
ของครูในนิตศการสอน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูกับการนิตศการสอน ดังนี้

1. การใช้การนิตศแบบคลินิก
2. การนิตศโดยใช้ความชำนาญของศึกษานิเทศก์
3. การใช้สิ่งแวดล้อมสนับสนุนการนิตศ
4. การจัดห้องเรียนให้เป็นอิสระ
5. ความถี่ในการสังเกตการณ์สอน
6. ความร่วมมือในการนิตศและการประเมินผลกระบวนการ
7. การเลือกปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ผลการวิจัยพบว่า การนิตศการสอนมีความหมายต่อนักการศึกษามีประโยชน์ต่อการให้
ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงการนิตศการสอนโดยตรง เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายทั้งในวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย รวมไปถึงผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ

Sullivan (1994, p. 163) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
รัฐฟลอริดาผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการพัฒนาคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะ
ผู้นำบทบาทและความรับผิดชอบแต่อย่างไรก็ตามผู้นำจากโรงเรียนในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วน
สำคัญในรัฐฟลอริดาเห็นยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุง โครงสร้างของ
โรงเรียนดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหารการปรับการมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

Robinson (2000, pp. 525-546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน
การทำงานของครูประถมศึกษาระดับปฏิบัติการนิตศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียน ที่ครูทำการ
สอนและยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการเพิ่มการปฏิบัติการนิตศแบบคลินิกจะเพิ่มความพึงพอใจ
ให้กับครูได้หรือไม่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิตศแบบคลินิก
เพื่อจัดอันดับโรงเรียนประถมศึกษา 15 อันดับ แบ่งเป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติการนิตศแบบคลินิก
ระดับสูงระดับกลางและระดับต่ำหลังจากนั้นใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครูกับครูโรงเรียน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีระดับผลการปฏิบัติ
การนิตศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิตศแบบคลินิกเพื่อเพิ่ม
ความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา เป็นอย่างมากเนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินการภายในสถานศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาของบุคคลซึ่งมีความรู้มีความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการ และบุคคลที่สรรหามีความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วย ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะ ศึกษา ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทรมาใช้เป็น แนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร ที่มี เพศ วิชาที่สอน ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธี ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 141 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา วิชาที่สอน วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทรจำนวน 28 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนด

อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (Best & Kahn, 1993, p. 247)

ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ตามแนวคิดของ Likert scale (Likert, 1967)

ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศตามองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเหมาะสมของโรงเรียนสิ่งสมบูรณ์จากหนังสือและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดแนวคิดทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริ์เบิร์ก

(Frederick Herzberg) และสมพงษ์ เกษมสิน (2523) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้แยกออกเป็น การหาความเที่ยงตรง การทดสอบค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ดำเนินการดังนี้

3.1.1 นำแบบสอบถามเสนอประธานคณะกรรมการ และกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อการตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องเชิงเนื้อหาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณข้อคำถาม พิจารณาความชัดเจนของภาษา ข้อคำถาม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1.2.1 ดร.จิราพรรณ พงสรักษ์สรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.1.2.2 นายประสิทธิ์ เหลืองทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิงห์สมุทร

3.1.2.3 นางสุทิสรา ศรีตั้งนันทน์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสิงห์สมุทร

3.1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนี้ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หัวหน้าระดับชั้น และหัวหน้างานอื่น ๆ ของโรงเรียนสิงห์สมุทร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์

วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่าความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23 ถึง 88

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1990) ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำงานนิพนธ์ตรวจสอบครั้งสุดท้ายและนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสิงห์สมุทรเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลตัวอย่างด้วยตนเอง ณ สนามวิจัย
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ให้ค่านำหน้าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปรความหมายของคะแนนกำหนดประกอบด้วย

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตาราง และความเรียง
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทร ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบการแปลความหมายค่าเฉลี่ย
5. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 ข้าราชการครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา และวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสิงห์สมุทรแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ t-test
6. การทดสอบสมมติฐานที่ 4 และ 5 ข้าราชการครูที่มี วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร

โรงเรียนสิงห์สมุทร แตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffé (Scheffé's method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสิงห์สมุทร เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และวิชาที่สอน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean square)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of squares)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วิชาที่สอนและระดับการศึกษา

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	26.30
หญิง	87	73.70
รวม	118	100
วิชาที่สอน		
สอนตรงตามวิชาเอก	114	96.60
สอนไม่ตรงตามวิชาเอก	4	3.40
รวม	118	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	90	76.30
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	28	23.70
รวม	118	100

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.30 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.20

จำแนกตามวิชาที่สอนพบว่า สอนตรงตามวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 96.60 และสอนไม่ตรงตามวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.40

จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า จบการระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.30 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.70

ตารางที่ 2 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
- ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ	61	51.70
- ชำนาญการ	35	29.70
- ชำนาญการพิเศษ	22	18.60
รวม	118	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	49	41.50
- 5-10 ปี	18	15.30
- 11-15 ปี	17	14.40
- 16 ปีขึ้นไป	34	28.80
รวม	118	100

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 51.70 ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 29.70 และชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 18.60

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 ประสบการณ์ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.30 ประสบการณ์ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.40 และประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ
การบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี
ต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง	4.17	.49	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา	3.99	.57	มาก	3
3. ด้านการนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	3.98	.60	มาก	4
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้น จากงาน	4.10	.55	มาก	2
รวม	4.00	.47	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร
ทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังโดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.03	.61	มาก	3
2. การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.67	.67	มาก	6
3. การประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา	3.94	.63	มาก	5
4. การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.97	.66	มาก	4
5. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.08	.62	มาก	2
6. ครูสอนตรงตามวิชาเอก	4.31	.62	มาก	1
รวม	4.17	.49	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทรด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครูสอนตรงตามวิชาเอก จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน และสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.06	.70	มาก	1
2. ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก	3.97	.66	มาก	4
3. มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ	3.98	.63	มาก	3
4. ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน	3.96	.66	มาก	5
5. การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง	4.03	.70	มาก	2
6. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย ช่วยราชการ โอน	3.92	.69	มาก	6
รวม	3.99	.57	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้อง และการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคลากรอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.93	.64	มาก	9
2. การดำเนินการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	3.94	.68	มาก	8
3. การพิจารณาความดีความชอบ	3.85	.65	มาก	10
4. การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง	4.01	.63	มาก	5
5. การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	3.99	.67	มาก	7
6. การดำเนินการยื่นขอแก้ทะเบียนประวัติ	4.00	.63	มาก	6
7. การขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการครู	4.02	.63	มาก	3
8. การขอหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ	4.03	.56	มาก	1
9. การส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู	3.85	.79	มาก	11
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิได้มีโอกาสศึกษาต่อ	4.02	.78	มาก	4
11. ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ	4.03	.73	มาก	2
รวม	3.98	.60	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การขอหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ การส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และการขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการครู ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคล พ้นจากงาน	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัว ทราบ	4.23	.65	มาก	1
2. การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	.60	มาก	2
3. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบให้ครูรับทราบ	3.97	.70	มาก	4
4. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลสมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	3.92	.71	มาก	5
5. การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู	3.97	.65	มาก	3
รวม	4.00	.47	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามเพศของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	เพศ							
	เพศชาย n = 31				เพศหญิง n = 87			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนฯ	4.11	.51	มาก	1	4.18	.48	มาก	1
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.89	.56	มาก	4	4.03	.58	มาก	3
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	4.06	.48	มาก	3	3.95	.64	มาก	4
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.09	.57	มาก	2	4.10	.55	มาก	2
รวม	4.00	.55	มาก	-	3.99	.45	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามเพศของข้าราชการครู พบว่า

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร เพศชาย โดยรวมและรายด้านมีอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร เพศหญิง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
สิงห์สมุทร จำแนกตามเพศของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคล	เพศหญิง		เพศชาย		t	p
	n = 31		n = 87			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการวางแผนฯ	4.11	.51	4.18	.48	-.69	.88
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.89	.56	4.03	.58	-1.18	.59
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	4.06	.48	3.95	.64	1.00	.09
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.09	.57	4.10	.55	-.00	.92
รวม	4.00	.55	3.99	.45	.06	.96

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี
ต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี
ต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิชาที่สอน โดยรวมและ
รายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	วิชาที่สอน							
	สอนตรงตามวิชาเอก				สอนไม่ตรงตามวิชาเอก			
	n = 114				n = 4			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนฯ	4.17	.49	มาก	1	4.00	.41	มาก	4
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.99	.58	มาก	3	4.00	.00	มาก	3
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	3.97	.60	มาก	4	4.37	.48	มาก	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.09	.56	มาก	2	4.25	.29	มาก	2
รวม	3.99	.47	มาก	-	4.12	.25	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิชาที่สอน พบว่า

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่สอนตรงตามวิชาเอก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่ สอนไม่ตรงตามวิชาเอก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล	วิชาที่สอน				t	p
	สอนตรงตามวิชาเอก		สอนไม่ตรงตามวิชาเอก			
	n = 114		n = 4			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการวางแผนฯ	4.17	.49	4.00	.41	.68	.85
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.99	.58	4.00	.00	-.16	.20
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	3.97	.60	4.37	.48	-1.33	.08
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานฯ	4.09	.56	4.25	.29	-.56	.31
รวม	3.99	.47	4.12	.25	-.55	.42

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิชาที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา							
	ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	n = 90		n = 28		n = 90		n = 28	
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนฯ	4.19	.49	มาก	1	4.07	.48	มาก	2
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.98	.57	มาก	4	4.02	.58	มาก	3
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	3.99	.58	มาก	3	3.96	.65	มาก	4
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.10	.58	มาก	2	4.09	.45	มาก	1
รวม	4.02	.47	มาก	-	3.91	.49	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
สิงห์สมุทร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการ บริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	n = 28		n = 28			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการวางแผนฯ	4.19	.49	4.07	.48	1.1	.45
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	3.98	.57	4.02	.58	-.28	.38
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	3.99	.58	3.96	.65	.18	.63
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.10	.58	4.09	.45	.10	.75
รวม	4.02	.47	3.91	.49	1.09	.55

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี
ต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและ
รายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มี ต่อการบริหารงานบุคคล	วิทยฐานะ											
	ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ				ชำนาญการ				ชำนาญการพิเศษ			
	n = 61				n = 35				n = 22			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนฯ	4.29	.47	มาก	1	4.00	.50	มาก	2	4.07	.44	มาก	2
ด้านการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรฯ	4.06	.57	มาก	3	3.96	.52	มาก	4	3.86	.66	มาก	3
ด้านการนิเทศงานและพัฒนา บุคลากรฯ	4.06	.58	มาก	4	3.96	.47	มาก	3	3.82	.78	มาก	4
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	4.15	.58	มาก	2	4.00	.42	มาก	1	4.09	.65	มาก	1
รวม	4.09	.45	มาก	-	3.94	.42	มาก	-	3.82	.57	-	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการวางแผนฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.19	1.09	4.88*	.01
	ภายในกลุ่ม	115	25.83	.22		
	รวม	117	28.03			
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.33	1.01	.37
	ภายในกลุ่ม	115	37.82	.32		
	รวม	117	38.49			
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	.96	.48	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	115	41.00	.36		
	รวม	117	41.97			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	.54	.27	.89	.41
	ภายในกลุ่ม	115	35.09	.30		
	รวม	117	35.63			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	.67	3.08*	.05
	ภายในกลุ่ม	115	24.91	.21		
	รวม	117	26.24			

*p < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffes (Scheffes's test) ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวม

วิทยฐานะ	\bar{X}	ยังไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		4.09	3.94	3.81
ยังไม่มีวิทยฐานะ	4.09	-	.15	-.12
ชำนาญการ	3.94	-	-	-.27*
ชำนาญการพิเศษ	3.81	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 16 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่ชำนาญการ กับ ข้าราชการครูที่ชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

วิทยฐานะ	\bar{X}	ยังไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		4.29	4.00	4.07
ยังไม่มีวิทยฐานะ	4.29	-	.29*	-.07
ชำนาญการ	4.00	-	-	-.23
ชำนาญการพิเศษ	4.07	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง พบว่า ข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ กับ ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ

ชำนาญการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในการทำงาน															
	ต่ำกว่า 5 ปี				5-10 ปี				11-15 ปี				16 ปีขึ้นไป			
	n = 49				n = 18				n = 17				n = 34			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านการวางแผนฯ	4.28	.49	มาก	1	4.39	.37	มาก	1	3.76	.50	มาก	4	4.07	.41	มาก	1
ด้านการสรรหาฯ	4.05	.55	มาก	3	4.14	.56	มาก	3	3.85	.52	มาก	3	3.90	.62	มาก	3
ด้านการนิเทศงานฯ	4.04	.58	มาก	4	4.08	.52	มาก	4	4.00	.39	มาก	1	3.83	.37	มาก	4
ด้านการประเมินผลฯ	4.13	.59	มาก	2	4.17	.57	มาก	2	3.97	.28	มาก	2	4.07	.59	มาก	2
รวม	4.09	.44	มาก	-	4.11	.44	มาก	-	3.82	.39	มาก	-	3.88	.49	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการวางแผนฯ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.62	1.54	7.51*	.00*
	ภายในกลุ่ม	114	23.40	.20		
	รวม	117	28.02			
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรฯ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.19	.40	1.22	.31
	ภายในกลุ่ม	114	37.30	.33		
	รวม	117	38.49			
ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรฯ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.06	.35	.99	.40
	ภายในกลุ่ม	114	40.90	.36		
	รวม	117	41.97			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ	ระหว่างกลุ่ม	3	.44	.15	.47	.70
	ภายในกลุ่ม	114	35.19	.31		
	รวม	117	35.63			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.63	.54	2.52	.06
	ภายในกลุ่ม	114	24.61	.22		
	รวม	117	26.25			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายด้าน ด้าน การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe's (Scheffe's test) ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

ประสบการณ์ใน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
การทำงาน	\bar{X}	4.28	4.39	3.76	4.07
ต่ำกว่า 5 ปี	4.28	-	-.10	-.52*	-.21
5-10 ปี	4.39	-	-	-.62*	-.31
11-15 ปี	3.76	-	-	-	.30
16 ปีขึ้นไป	4.07	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 20 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ วิชาที่สอน ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบสำรวจรายการ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน จำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23-.88 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

1.1 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครูสอนตรงตามวิชาเอก จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน และสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสรรหาที่มีความยุติธรรมและ โปร่งใส การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้อง และการจัดระบบ สารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

1.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การขอหนังสือรับรองการเป็น ข้าราชการ การส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และ การขอมิบัติประจำตัวข้าราชการครู ตามลำดับ

1.4 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียง อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการ ให้เจ้าตัวทราบ การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ วิชาที่สอน ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ใน การทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของ ข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม วิชาที่สอน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิชาสอนต่างกัน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทรจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ข้าราชการครูที่โรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีตาม

วิทยฐานะต่างกัน โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายด้าน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา พร้อมทั้งการคัดสรรหาและเลือกบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร นระสนธิ์ (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 148 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นบ้านของผู้บริหารโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก กับที่ จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำนวน 97 คน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สายนภา ดาวแสง (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 118 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามที่ อุษา มะลิกำ (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 150 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ ดวงพร สุขสำราญ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 440 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.1 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนและฝ่ายบริหารงานบุคคล มีการวางแผนอัตราค่าจ้างได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และการประเมินสภาพความต้องการอัตราค่าจ้างกับภารกิจของสถานศึกษา และสถานศึกษายังได้ดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน รวมถึงครูสอนตรงตามวิชาเอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ กับที่ พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครู จำนวน 306 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานและการกำหนดอัตราค่าจ้าง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ ซึ่ง ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อ

งานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน จำแนกตามเพศ และระดับอายุของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
 ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีความพึงพอใจใน ด้านการวางแผนงานบุคคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการ
 จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนา
 และการธำรงรักษาบุคลากร และนอกจากนี้ วราพร พันธุ์โกศา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ได้
 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 450 คน โดยรวมและ
 รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2541) ได้ศึกษาการบริหารงาน
 บุคลากรใน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงรายผลการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากรด้าน
 ระบบโครงสร้าง พบว่ามีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนส่วนการจัด
 อัตรากำลังด้านบุคลากรนั้นครบตามเกณฑ์ทุกตำแหน่งแต่ไม่ตรงตามสาขาวิชามีการกำหนดหน้าที่
 ของบุคลากรไว้เหมาะสมตรงความความรู้ความสามารถ โดยมีการมอบหมายหน้าที่
 ความรับผิดชอบเป็นรายลักษณะอักษรชัดเจนส่วนการสรรหาบุคลากรดำเนินการโดยคณะกรรมการ
 และผู้บริหาร โรงเรียนร่วมกันพิจารณาใช้หลักคุณธรรมความรู้ความสามารถในการสรรหา
 การพัฒนาบุคลากรนั้นบุคลากรใหม่ควรได้รับการปฐมนิเทศก์ทุกคนส่วนบุคลากรเก่าได้รับ
 การพัฒนาเป็นประจำปีอย่างนั้น โดยสถานศึกษาเป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับการธำรง
 รักษาบุคลากรได้มีการให้บริการทางวิชาการแก่เพียงพอมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิด
 ความพึงพอใจมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับงานและความสามารถอย่างเหมาะสมส่วนการพิจารณา
 ความดีความชอบขอมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ตามที่ Harris (1979)
 ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบ โรงเรียนประถมศึกษาราษฎร์มิสซูรีผลการวิจัย
 สรุปว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลประกอบด้วย
 กระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการนำเข้าสู่
 หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจการไกล่เกลี่ยปัญหา
 ด้านบุคคลความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล และ
 นอกจากนี้ Randall (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน
 โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัย

สุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ ปัจจัยจึงส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำทนายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงานความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

1.2 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนและฝ่ายบริหารงานบุคคล มีความเข้มงวดกับการสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส โดยใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน รวมถึงดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ และสอดคล้องตามที่ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู จำนวน 306 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานและการกำหนดอัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับที่ ศิริขวัญ รัตนสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสวนบุญ โฉมปลั่ง ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน จำแนกตามเพศ และระดับอายุของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสวนบุญ โฉมปลั่ง ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจใน ด้านการวางแผนงานบุคคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร สอดคล้องกับงานการวิจัยของ วราพร พันธุ์โกภา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 450 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ไพบุลย์ คุณชมภู (2545) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดลำพูนพบว่าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการกำหนด หน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจนมีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบมีการสนับสนุนให้บุคลากร เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยและสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ใน ระเบียบวินัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลใน การวางแผนในปีการศึกษาต่อไปมีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนปัญหาที่ พบได้แก่ขาดแคลนบุคลากรและจัดบุคลากรไม่ตรงความรู้ความสามารถ ขาดการนิเทศติดตามผล การปฏิบัติงานและขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะคือควรจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้บ่อยขึ้น โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังการ ประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการและควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนโดยควรมี การนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้วย สอดคล้องกับ สนิท สายปิ่นตา (2545, หน้า 43-44) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงรายผลการศึกษารูปได้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดคนเข้าปฏิบัติงานได้แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบทางราชการตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วยความยุติธรรมส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ มีข้อจำกัดด้านเวลาและ งบประมาณ ไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ขาดการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรง กับความรู้ความสามารถ และความถนัด และไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรศึกษาภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนว่า มีความรู้ความสามารถ ความถนัด ด้านใดควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจนควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่

ปฏิบัติงานสำเร็จควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับที่ ภัทรพร แสงประพันธ์ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานในโรงเรียนหนองสองห้องวิทยาสถาบันงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนหนองสองห้องวิทยา จำนวน 95 คน พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่ครูมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Harris (1979) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษาวิจัยสรุปว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการนำเข้าสู่งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

1.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนและฝ่ายบริหารงานบุคคล มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคลากรอย่างเปิดเผยและทั่วถึง พิจารณาความดีความชอบ รวมถึงส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู สนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิได้มีโอกาสศึกษาต่อ มีการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน จำแนกตามเพศ และระดับอายุของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านการวางแผนงานบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร ตามที่ สุดภัทร สุหลงเส้น (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนดาราสมุทรภูเก็ตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนดาราสมุทรภูเก็ต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 103 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านการติดตามและ

นิเทศการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และการจัดหลักสูตร ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครู จำนวน 306 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานและการกำหนดอัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ และ วราพร พันธุ์โกภา และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 450 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549, หน้า 44-50) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขตห้าผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่งมีการประชุมชี้แจงปลาก่อนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบบ่อยคือบุคลากรไม่เพียงพออัตรการเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถควรจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควรและควรมีการวางแผนการประเมินผลและการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง Harris (1979) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษารัฐมิสซูรีผลการวิจัยสรุปว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการคือการวางแผนกำลังคนการสรรหา การคัดเลือกการนำเข้าสู่หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาค่าตอบแทน หรือ สิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล กับที่ Robinson (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

ในการทำงานของครูประถมศึกษาและระดับปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่ใช้ในโรงเรียน ที่ครูทำการสอนและยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการเพิ่มการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจะเพิ่มความพึงพอใจให้กับครูได้หรือไม่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกเพื่อจัดอันดับโรงเรียนประถมศึกษา 15 อันดับ แบ่งเป็น โรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกระดับสูงระดับกลางและระดับต่ำหลังจากนั้นใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครูกับครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีระดับผลการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิกเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ Rabidu (1993) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูในนิเทศการสอน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูกับการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการสอนมีความหมายต่อนักการศึกษามีประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงการนิเทศการสอนโดยตรง เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายทั้งในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รวมไปถึงผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ

1.4 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงานโดยรวมและรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนและฝ่ายบริหารงานบุคคล มีการแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ พิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศ์ศรีธัญ จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครู จำนวน 306 คน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา และด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานและการกำหนดอัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ ตามที่ วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 450 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน จำแนกตามเพศ และระดับ

อายุของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ลำพูน-ลำปาง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจใน ด้านการวางแผนงานบุคคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร สอดคล้องกับ สมพร ใจคำปิ่น (2547) ทำการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอดจังหวัดเชียงใหม่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่องมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีแผนการควบคุมกำกับบุคลากรอย่างชัดเจนและมีการวางแผนกรอบ อัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการสนับสนุน ให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้ง มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมภาคให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากร ไม่เพียงพอการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ไม่ตรงความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานหลายด้านงบประมาณสนับสนุนพัฒนาบุคลากรขาดแคลนการวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีข้อเสนอแนะคือควรเสนอข้อมูลจำนวนรายการที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ และ Harris (1979) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษาศึกษารัฐมิสซูรีผลการวิจัยสรุปว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการนำเข้าสู่หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจการ ใกล้เคียงปัญหาด้านบุคคลความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ วิชาที่สอน ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม เพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศชาย รวมถึงสังคมปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะ

เพศหญิงหรือเพศชายก็มีสถิติเท่าเทียมกันทุกระดับแล้ว จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณพร นระสนธิ์ (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาดมอรรถยาชัย อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาดมอรรถยาชัย จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาดมอรรถยาชัย อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาดมอรรถยาชัย จำนวน 148 คน จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นบ้านของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตาม เพศ และประสบในการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับที่ ดวงพร สุขสำราญ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำนวน 440 คน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น หลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมากกว่าเพศหญิง

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม วิชาที่สอน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิชาสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู มีวิชาที่สอนต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์ศรีณีย์ จันทรรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 306 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม วิชาที่รับผิดชอบ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ บรรณ ไศภิชญ์ (2546 อ้างถึงใน พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์, 2556) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์กลุ่มภาคใต้ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ที่มีความรับผิดชอบทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูมีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษา มะลิคำ (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 150 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการนิเทศภายใน โรงเรียนสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับที่ นิตยา พงษ์เกษม (2559) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการโรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน จำนวน 76 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ระวี ดีแป้น (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นคุณลักษณะทางมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม

โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับที่ Almalsboob (1987) ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และความพึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มตัวอย่างศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด สอดคล้องกับ Schmidt (1975) ได้ชี้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมาทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

2.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนก ตามวิทยฐานะ พบว่า ข้าราชการครูที่โรงเรียนสิงห์สมุทรที่มีตามวิทยฐานะต่างกัน โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง แยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน แยกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู มีตามวิทยฐานะต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร แยกแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์ศรีณีย์ จันทรัตน์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 306 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม วิทยฐานะ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ สรเพชร อาจเดช (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร

สถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 59 รวมทั้งสิ้น 195 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับที่ วรศักดิ์ รุ่งเรือง (2548, อ้างถึงใน พงศ์ศรีรัมย์ จันทรัตน์, 2556) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบตัวแปรพบว่า ครู อาจารย์ ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนคติต่อความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายด้าน ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นบ้านของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอุษา มะลิก้า (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 150 คน จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 10-20 ปี มีความพึงพอใจ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงพร สุขสำราญ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 440 คน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ Sullivan (1994) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนรัฐฟลอริดาผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการพัฒนาคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำบทบาทและความรับผิดชอบแต่อย่างไรก็ตามผู้นำจากโรงเรียนในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในรัฐฟลอริดาให้เห็นยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุง โครงสร้างของโรงเรียนดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหารการปรับการมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทรควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง งานบุคคลควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา
2. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา งานบริหารบุคคลควรจัดสรรหาข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันมากกว่านี้
3. ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา งานบุคคลควรดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูเป็นประจำ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้น
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้บริหารควรดำเนินการ โดยรวมข้อมูลที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร
2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนสิงห์สมุทร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2530). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. (2546). กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ หล่อเงิน. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุมพล หนิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จำเริญ สุวรรณประสิทธิ์. (2552). การเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. เข้าถึงได้จาก <http://672375.blogspot.com/2009/07/3-9-1.html>

ดวงพร สุขสำราญ. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริหารโอกาสทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2542). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2552). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- นิตยา พงษ์เกษม. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารวิชาการ โรงเรียน
บ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์ (1977).
- บังอร ผงผ่าน. (2538). ความพึงพอใจของผู้รับบริการของโรงพยาบาลชุมชน กรณีศึกษา
โรงพยาบาล กันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญประสพ เกตุขาว. (2546). ความพึงพอใจต่อบริการของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาล
ทุ่งใหญ่อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุภา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ศรีธัญ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: สถาบัน
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพบุลย์ คุณชมภู. (2545). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2542). การตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การพัฒนาคุณภาพการ
พยาบาลสู่โรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: ชมรมพยาบาลโรคหัวใจและทรวงแห่งประเทศไทย.

- ภัทรพร แสงประพันธ์. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานใน
โรงเรียนหนองสองห้องวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอ
หนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เขवालักษณ์ จตุรภักดิ์. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นบานของ
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวี ดีแป้น. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียม ศรีทอง. (2540). มนุษย์สัมพันธ์: มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- โรงเรียนสิงห์สมุทร. (2559). ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนสิงห์สมุทร ประจำปีการศึกษา 2559. ชลบุรี:
โรงเรียนสิงห์สมุทร.
- ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่
การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนใน
กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2559). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- วรรณพร นระสนธิ์. (2557). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์ . (2542). คุณภาพในงานบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนส่วน บุญโญปถัมภ์ ลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ลำพูน-ลำปาง เอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศุภมิตร ศันตวิษยะ. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนสตรีภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2541). หลักเบื้องต้นของการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ใจคำป็น. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัด เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สรเพชร อาจเดช. (2559). ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่มี ต่อ การปฏิบัติงานของครู ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สาขณภา ดาวแสง. (2559). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายหยุด จำปาทอง. (2533). *บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม. การวิจัยและการบริหารการศึกษา*, 3(3), 17-28.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395>
- สนิท สายปินดา. (2545). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมุทรา ชำนาญ. (2557). *วิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาภัทร สุหลงเส้น. (2558). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนดาราสมุทรภูเก็ต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกิจ จุลจันท์. (2532). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย.
- สุทธิ สุทธิสมบุญสมาน และสมาน รังสิโยกฤษณ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2547). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- อร่าม สัมพะวงศ์. (2541). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของสำนักทะเบียนอำเภอศึกษาเฉพาะกรณีสำนักทะเบียนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุษา มะลิคำ. (2557). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- Almalsboob, A. E. (1987). An investigation of the degree of job satisfaction among University and faculty in Saudi Arabian University. *Dissertation Abstracts International*, 48(6), 1402-A.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: Macmillan.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in educational administration*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Chaplin, J. P. (1968). *Dictionary of psychology*. New York: Penguin Book.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985) *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- El-Safy, H. E. H. (1986). Job satisfaction and job performance among the middle management personal of the Sudanese public service. *Dissertation Abstracts International*, 46(9), 2497-A.
- Feigenbaum, A. V. (1997). *TQM* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- French, W. L. (1978). *The personnel management process* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Flippo, E. B. (1961). *Principle of personnel management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Harris, B. M. (1979). *Personnel administration in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973). Herzberg and job satisfaction. *Personal Practice Bulletin*, 29(2), 136-141.
- Kingsbury, J. B. (1963). *Personnel administration in education for Thai students*. Bangkok: Institute of Public Administration.
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude Scale. In Reading in Fishbein, M. (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York: John Wiley & Sons.
- Morse, N. C. (1953). *Satisfaction in white collar job*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Mullins, L. T. (1985). *Management and organizational behavior*. London: Pitman Publishing.

- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Nigro, F. A. (1973). *Public personnel administration*. New York: Henry Holt and Company.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUA: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Marketing*, 64(15), 12-40.
- Randall, C. M. (1986). Job satisfaction of chief administrative office of teachers education program. *Dissertation Abstracts International*, 30(12), 1253-A.
- Rabidu, R. (1993). Teacher's satisfaction with instructional supervision and related key variables. *Dissertation Abstract International*, 35(5), 123-125.
- Robinson, S. G. (2000). Teacher job satisfaction and levels of clinical supervision in elementary Schools. *Dissertation Abstract International*, 61(4), 45-A.
- Schmidt, A. R. (1975). *Psychological review*. New York: McGraw-Hill Book.
- Sullivan, E. C. (1994). A case study of the principal ship the school work culture, and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district. *Dissertation Abstracts International*, 36(12), 1163-A.
- Straub, J. T., & Raymond, F. A. (1985). *Introduction to business* (2nd ed.). Boston: Kent.
- Tiffin, J., & McCormick, E. J. (1965). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Vickstrom, R. R. (1971). An investigation into job satisfaction among teachers. *Dissertation Abstracts International*, 32(3), 91-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.484

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสุทิสรา ศรีตั้งนันทน์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสิงห์สมุทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. เล่าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวอัจฉราพร สารสมิคร รหัส 58920961

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร

โดยมี ดร.สมุทร ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.485

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิงห์สมุทร

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวนางสาวอัจฉราพร สารสมักร 58920961

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร

โดยมี ดร.สมุทร ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.486

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 มิถุนายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิงห์สมุทร

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอัจฉราพร สารสมัคร รหัส 58920961

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร

โดยมี ดร.สมุทร ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศก์งานและพัฒนามูลค่าทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์

สมุทร

3. ผู้วิจัยใช้คำตอบของท่านเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น และสงวนคำตอบไว้ในภาพรวมของโรงเรียน ข้อมูลใด ๆ ที่ท่านได้ระบุไว้ในแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านเองแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

อัจฉราพร สารสมัคร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. วิชาที่สอน

- () สอนตรงตามวิชาเอก
() สอนไม่ตรงตามวิชาเอก

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. วิทยฐานะ

- () ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ
() ชำนาญการ
() ชำนาญการพิเศษ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5-10 ปี
() 11-15 ปี
() 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด ในแต่ละรายการ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ท่านพึงพอใจกับเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ท่านพึงพอใจกับเรื่องดังกล่าวในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ท่านพึงพอใจกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ท่านพึงพอใจกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ท่านพึงพอใจกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง					
1. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพขอโรงเรียน					
2. การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน					
3. การประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับการกิจของสถานศึกษา					
4. การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
5. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
6. ครูสอนตรงตามวิชาเอก					
ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา					
7. การสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส					
8. ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก					
9. มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระบบ					
10. ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน					
11. การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง					
12. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการช่วยราชการ โอน					

ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการนิเทศก์งานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา					
13. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคลากรอย่างเปิดเผยและทั่วถึง					
14. การดำเนินการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ					
15. การพิจารณาความดีความชอบ					
16. การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง					
17. การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
18. การดำเนินการยื่นขอแก้ทะเบียนประวัติ					
19. การขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการครู					
20. การขอหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ					
21. การส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู					
22. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิได้มีโอกาสศึกษาต่อ					
23. ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน					
24. การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ					
25. การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
26. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ					
27. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลสมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
28. การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู					

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวอัจฉราพร สารสมักร

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .97 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียน
สิงห์สมุทร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.46	16	.88
2	.52	17	.79
3	.52	18	.79
4	.78	19	.63
5	.56	20	.70
6	.23	21	.67
7	.67	22	.82
8	.66	23	.85
9	.79	24	.76
10	.63	25	.80
11	.72	26	.85
12	.68	27	.72
13	.79	28	.78
14	.86		
15	.64		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97